



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en  
instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03,  
Cercado de Lima 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Agustina Sánchez Rojas

**ASESOR:**

Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LIMA - PERÚ**

**2019**



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **SÁNCHEZ ROJAS, AGUSTINA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, RED 02, UGEL 03, CERCADO DE LIMA 2018**

Fecha: 19 de enero de 2019

Hora: 2:45 p.m.

### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Ulises Córdova García

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por unanimidad*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*- Redacción en estilo APA*

.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A mis padres Agustín y Cristina por ser mis guías y tener confianza en el logro de mis metas.

**Agradecimiento**

A Dios por permitirme lograr las metas trazadas y a mi asesor por su dedicación y paciencia para la culminación de mi investigación.

### **Declaratoria de autoría**

Yo, Agustina Sánchez Rojas, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”, presentada, en 135 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las Notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras Notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra Nota distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su Nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de enero de 2019

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: determinar la relación entre Clima organizacional y Desempeño docente; con una muestra de 150.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables Clima organizacional y Desempeño docente, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

## Índice

	Pág.
Dictamen de la sustentación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	29
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	31
<b>II. Método</b>	<b>32</b>
2.1. Diseño de investigación	33
2.2. Variables, operacionalización	34
2.3. Población y muestra	37
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
Métodos de análisis de datos	43
Aspectos éticos	45
<b>III. Resultados</b>	<b>46</b>

<b>IV. Discusión</b>	<b>70</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>74</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>77</b>
<b>VII. Referencias</b>	<b>80</b>
<b>Anexos</b>	<b>86</b>
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Validez de los instrumentos	
Anexo 5. Permiso de la institución donde aplicó el estudio	
Anexo 6. Base de datos de las dos variables	
Anexo 7. Prints de resultados	
Anexo 8. Acta de aprobación de originalidad de tesis.	
Anexo 9. Resultado deTurnitin.	
Anexo 10. Autorización Final del trabajo de Investigación.	
Anexo 11. Formulario de Autorización para la publicación electrónica de la tesis.	



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable: clima organizacional.	36
Tabla 2	Operacionalización de la variable: desempeño docente.	37
Tabla 3	Distribución de la población de los docentes.	38
Tabla 4	Baremos del cuestionario clima organizacional.	40
Tabla 5	Baremos del cuestionario desempeño docente.	41
Tabla 6	Validez o juicio de expertos.	42
Tabla 7	Interpretación del coeficiente de confiabilidad.	42
Tabla 8	Coeficiente de Fiabilidad de las escalas de medición de las dos variables	43
Tabla 9	Valores de la correlación Rho de Spearman.	44
Tabla 10	Descripción de los niveles de la variable clima organizacional.	47
Tabla 11	Descripción de los niveles de autorrealización.	48
Tabla 12	Descripción de los niveles de involucramiento laboral.	49
Tabla 13	Descripción de los niveles de supervisión.	50
Tabla 14	Descripción de los niveles de comunicación.	51
Tabla 15	Descripción de los niveles de condiciones laborales.	52
Tabla 16	Descripción de la variable: desempeño docente.	53
Tabla 17	Descripción de los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	54
Tabla 18	Descripción de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	55
Tabla 19	Descripción de los niveles de participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.	56
Tabla 20	Descripción de los niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	57
Tabla 21	Análisis de contingencia entre clima organizacional y desempeño docente.	58
Tabla 22	Análisis de contingencia entre autorrealización y desempeño docente.	59

Tabla 23	Análisis de contingencia entre involucramiento laboral y desempeño docente.	60
Tabla 24	Análisis de contingencia entre supervisión y desempeño docente.	61
Tabla 25	Análisis de contingencia entre comunicación y desempeño docente.	62
Tabla 26	Análisis de contingencia entre condiciones laborales y desempeño docente.	63
Tabla 27	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño docente.	64
Tabla 28	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la autorrealización y el desempeño docente.	65
Tabla 29	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre involucramiento laboral y el desempeño docente.	66
Tabla 30	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la supervisión y el desempeño docente.	67
Tabla 31	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la comunicación y el desempeño docente.	68
Tabla 32	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre condiciones laborales y el desempeño docente.	69

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	Descripción de los niveles de la variable clima organizacional. 47
Figura 2	Descripción de los niveles de autorrealización. 48
Figura 3	Descripción de los niveles de involucramiento laboral. 49
Figura 4	Descripción de los niveles de supervisión. 50
Figura 5	Descripción de los niveles de comunicación. 51
Figura 6	Descripción de los niveles de condiciones laborales. 52
Figura 7	Descripción de los niveles de la variable desempeño docente. 53
Figura 8	Descripción de los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 54
Figura 9	Descripción de los niveles de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. 55
Figura 10	Descripción de los niveles de participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad. 56
Figura 11	Descripción de los niveles de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 57
Figura 12	Análisis de contingencia entre clima organizacional y desempeño docente 58
Figura 13	Análisis de contingencia entre autorrealización y desempeño docente. 59
Figura 14	Análisis de contingencia entre involucramiento laboral y desempeño docente. 60
Figura 15	Análisis de contingencia entre supervisión y desempeño docente. 61
Figura 16	Análisis de contingencia entre comunicación y desempeño docente. 62
Figura 17	Análisis de contingencia entre condiciones laborales y desempeño docente. 63

## Resumen

La prospectiva de la presente investigación fue considerar la relación de las variables Clima organizacional y Desempeño docente.

El enfoque de la indagación que se desarrolló fue cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental – transversal – correlacional, de dos variables. Se consideró una población de 150 docentes, a los que se les aplicó la muestra. La encuesta fue la técnica empleada para recoger la data de cada variable, Clima organizacional y Desempeño docente; utilizando como instrumento un cuestionario para ambos casos. Cada instrumento pasó por una validación de contenido, donde el juicio de expertos determinó la aplicabilidad, mientras que la confiabilidad de los cuestionarios obtenidos con el Alfa de Cronbach de coeficientes de 0,805 para Clima organizacional y 0,939 en el Desempeño docente, indicando una confiabilidad muy alta.

En la presente investigación los resultados señalaron que: respecto a la hipótesis general, se encontró una correlación Rho de Spearman ( $\rho = 0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ) en las variables de estudio. En relación a la hipótesis general se encontró una correlación Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño docente, así también, en la variable clima organizacional sus resultados descriptivos indicaron un nivel regular de (64,7%) y la variable desempeño docente igualmente se encontraba en nivel regular (72,7%).

**Palabras clave:** Clima organizacional y Desempeño docente.

### **Abstract**

The prospective of this present investigation was to consider the relationship of the variables organizational climate and teaching performance.

The approach of the inquiry that developed it was quantitative, basic type, of non-experimental design - transversal – correlational, of two variables. It was considered a population of 150 teachers, to whom the sample was applied. The survey was the technique used to collect the data of each variable, organizational climate and teaching performance; using as a tool a questionnaire for both cases. Each instrument went through a content validation, where the judgment of experts determined the applicability, while the reliability of the questionnaires obtained with the Cronbach's Alpha with coefficients of 0.805 for organizational climate and 0.939 for teaching performance, indicating very high reliability.

In the present investigation the results indicated that: regarding the general hypothesis, it was found a correlation Spearman's Rho ( $\rho = 0,998$ ); and significant ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ) between the variables organizational climate and teacher performance. In relation to the general hypothesis, a Spearman's Rho correlation was found between the organizational climate variables and teacher performance, so too, in the variable organizational climate his descriptive results indicated a regular level of (64.7%) and the teacher performance variable he was also on a regular level (72.7%).

**Key words:** Organizational climate and Teaching performance.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Acerca del proceder educativo, cada institución está sometida a constantes cambios a nivel organizacional y es de suma importancia conocer las características del Clima Organizacional para comprobar la relación con el desempeño de los docentes. Vale destacar que estas variables de estudio permitieron generar algunas alternativas para la mejora continua en el sistema educativo. Así también, se evidencio que el clima de la organización influyó en el óptimo desempeño docente. Sin embargo, si existe un inadecuado clima organizacional, este termina por afectar la vida institucional.

Según, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Unesco, 2015), los participantes del foro mundial, reconocieron de manera unánime la importancia del rol de los docentes para una enseñanza eficaz en cada uno de los niveles. Es por ello que acordaron garantizar que los docentes estén empoderados, contratados, capacitados, motivados y que se sientan apoyados por una adecuada gestión educativa. Así mismo, Venegas (2015), sostuvo que un buen clima produce un buen desempeño y haciendo a las personas más productivas, motivadas y generen nuevos aprendizajes. Anteriormente, Chiavenato (2009), mencionó la importancia del ambiente en la motivación del personal para la modificación de su conducta.

En Perú se utilizaron tecnologías y corrientes pedagógicas de otros países, que no están acorde a nuestra realidad social, ya que somos un país pluricultural y ello generó el rechazo del magisterio. Así pues, en relación a la participación de los docentes con la comunidad, no intervienen para la confección de los documentos de gestión. Además, se evidencia que algunos docentes muestran falta de compromiso en el desarrollo de sus funciones, respecto comunicación se evidenció deficiencias entre sus miembros las cuales afectan y se reflejan en el clima de su organización y en el desempeño de sus docentes. Otra de las causas por lo que los docentes se sienten un poco desmotivados es por el deterioro emocional, evidenciándose a los docentes con estrés producidos también por la inestabilidad laboral y en algunos casos presentan doble carga laboral.

También se observó, en algunos casos conductas de agresión verbal entre profesores. Así mismo, Ministerio de Educación (2012), señaló que las actitudes de

los docentes son descritas, evaluadas y demuestran su competencia en su trabajo. La problemática de la presente investigación consideró que en las instituciones estatales del Cercado de Lima, se ha observado que a nivel de clima organizacional la mayoría de los directivos no apoyan el desarrollo profesional de sus docentes lo que hace que no se sientan realizados en su institución educativa respecto a la autorrealización tampoco se les reconoce los logros que obtienen con sus estudiantes por esta razón se sienten desmotivados y que no se están realizando como personas, así mismo a nivel de involucramiento laboral la mayoría de los docentes no se sienten identificados con los lineamientos de las instituciones donde laboran, los trabajos grupales en la mayoría tampoco se evidencian, en comunicación se evidencia deficiencias causados en su mayoría por la poca tolerancia, conflictos interpersonales entre otros; así mismo las condiciones laborales de los colegios, en la mayoría de las instituciones el ambiente físico donde laboran no es el adecuado debido a una deficiente administración de los recursos de las instituciones. Se ve que dichas dificultades acarrearán por consiguiente un desgaste en el clima organizacional, el cual impacta en el trabajo docente, se evidenció que algunos docentes no evidencian capacitaciones actualizadas y deficiencias en el discernimiento de teorías y en el adiestramiento pedagógico y en la didáctica de cada materia que imparte, a su vez en la elaboración de su programación, un grupo de profesores no presentan sus sesiones actualizadas o también se evidencia que sus sesiones no son coherentes dificultando el aprendizaje óptimo en sus estudiantes, en la enseñanza para el aprendizaje las estrategias y actividades que utilizan muchas veces no son las indicadas al grupo de estudiantes con los que laboran, sobre la intervención docente en la administración articulada de la escuela con su comunidad, los docentes en su mayoría no integran en sus sesiones recursos y conocimientos culturales propios de su comunidad, respecto a la preparación profesional e identidad de los docentes la mayoría de los docentes no reflexionan con sus pares sobre sus prácticas pedagógicas y sobre potenciar los aprendizajes a sus estudiantes, esto debido también algunos docentes no cumplen con los compromisos asumidos y algunos de ellos rechazan los cambios en el sistema educativo. Según MINEDU (2004), en el art. 56° de la ley general de educación señala al profesor como mediador de la práctica educativa y cuya misión es el aprendizaje de los estudiantes en cada una



de sus dimensiones (p.3).

Vale destacar, que el clima de las instituciones y el desempeño de los docentes son componentes fundamentales que nos permitirán tener una información más clara y confiable de todo el proceso educativo, también busca que el docente se sienta cómodo en la función asignada en la institución educativa. Al identificar el problema se ha querido relacionar ambas variables ya que son elementos importantes de una buena gestión en las instituciones educativas.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales.**

Medina (2017), señaló en la tesis titulada: *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán, Quito – Ecuador*, que su objetivo fue definir la influencia existente entre las variables de estudio. Tesis de tipo descriptivo, se aplicó a una población de 50 docentes, En conclusión, se evidenció la influencia positiva entre las dos variables de estudio.

Paredes (2016), en la investigación: *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar” de la Universidad Anáhuac, México*, planteó investigar el nexo entre las variables de estudio, teniendo 72 participantes entre docentes y directores. El coeficiente utilizado fue de correlación de Pearson y también del coeficiente Alpha de Cronbach.

Barrios (2015), en su investigación: *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes Ner (050) Tinaquillo Estado Cojeda, Valencia*. Planteó definir la correlación de ambas variables: desempeño docente y clima organizacional, la metodología que se utilizó fue descriptiva, diseño no experimental y se empleó como técnica una encuesta la cual mostró una alta confiabilidad ratificado con el Alfa de Cronbach. En conclusión, existe correlación entre ambas variables. Los profesores deben ser competentes para apoyar a sus discípulos y en bien de toda la institución.

Mejía (2014), señaló en su investigación titulada: *Clima organizacional y compromiso en el trabajo en una institución educativa, en la Universidad Autónoma de Querétaro – México*, la intención de su investigación fue establecer la relación entre sus variables en una institución educativa. En cuanto a su tesis, diseño no

experimental, tipo descriptivo – correlacional, corte transversal, método empleado el hipotético-deductivo, participaron 30 maestros, por lo que se concluyó que existe repercusión entre ambas variables.

Luengo (2013), en su estudio: *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*, planteó que existe nexo entre ambas variables. En su investigación tipo descriptiva–correlacional, corte transversal y diseño no experimental, participaron 44 maestros y 5 directores, por lo cual concluyó que en las instituciones predomina un clima autoritario, donde se evidenció falta de motivación a los docentes.

### **1.2.2 trabajos previos nacionales.**

Quinteros (2016), acerca de la investigación: *Clima organizacional y calidad del servicio educativo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Chancay*, el objetivo formulado fue: precisar una correlación entre ambas variables de estudio, el estudio básico, no experimental y descriptivo correlacional. Su estudio fue aplicado a 60 docentes, se concluyó en el presente estudio, que existe en ambas variables una correlación muy alta.

Ramos (2015), en su investigación: *El clima organizacional y el desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 3063 “Patricia Natividad Sánchez” Independencia – 2015*, señaló la prospectiva de precisar la correlación en las variables de estudio, su estudio es no experimental-transaccional, tipo correlacional, aplicado a 40 profesores. En conclusión, ambas variables presentan correlación.

Morales (2014), presentó su estudio titulado: *Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en la RED No. 02- UGEL 02, Rímac 2014*, formuló estudiar el nexo existente en las variables de investigación y lograr una calidad educativa, en un estudio cuantitativo, utilizando como método el hipotético-deductivo, diseño descriptivo correlacional y corte transversal, fue aplicada a 163 profesores, se concluyó que entre las variables existe una relación moderada.

Huamán (2014), en la tesis titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate Lima*

2014, concluyó: el clima organizacional se deteriora cuando no hay una adecuada comunicación entre sus miembros, también se evidenció falta de motivación y estímulos por parte de los directivos provocando un mínimo desempeño

Romero, A. (2014), en su tesis titulada: *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima*. En su estudio tuvo como propósito establecer los aspectos del desempeño en los docentes de tres colegios en secundaria. Estudio de enfoque cuantitativo, de carácter exploratorio y tipo transversa. En el muestreo participaron 100 alumnos y tres directores. Se llegó a la conclusión, que tanto los docentes están preparados y cumplen con sus compromisos pedagógicos.

León y Pérez (2013), en su estudio titulado: *Relación entre clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa Fe y Alegría nº 26 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013*, planteó explicar la existencia de relación de ambas variables en secundaria, de estudio tipo básico, no experimental, de corte transversal - correlacional, técnica encuesta aplicada a docentes de secundaria, el estudio llegó a concluir que se evidencia relación en las dos variables.

---

### **1.3 Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

Según, Aguirre y Martínez (2012), manifestaron que un buen clima organizacional en donde sus miembros son motivados y reciben un buen trato, logran los objetivos de la empresa. En efecto, Aguirre y Martínez (2012), afirmaron que la percepción de las variables importantes a estudiar en una organización considera los espacios físicos, la comunicación entre sus miembros, el aspecto socio emocional y psíquico, que conforman el clima de una organización (p. 18).

Según, Palacios, 1994, citado por Kahr, 2012, manifestó, en cuanto a clima organizacional que es el lugar donde se realizan los procesos de gestión y los de innovación. (p.7). Para Gaspar (2011), señaló al clima organizacional como el vínculo entre algunos aspectos como: el liderazgo, la comunicación, creencias, etc. Así también, la práctica de valores, actitudes y conductas son las que hacen únicos

a cada persona. La buena comunicación tiene que ir de la mano con el fin de mejorar el clima organizacional (p.235). Reyes (2011), afirmó que interviene en el sistema organizacional y que este tiene consecuencias en la organización.

Así mismo, Palma (2010), consideró al clima como lo que los trabajadores perciben en su ambiente laboral y que a su vez ayuda a tomar acciones de carácter preventivo y correctivo oportunamente para el buen funcionamiento de la organización (p.5). A continuación, García (2009), consideró al clima como la apreciación de los miembros de una organización como nexo de las relaciones interpersonales y ambiente físico los cuales influyen en el desarrollo productivo de la organización. Para Chiavenato (2009), infirió al clima de una organización como el espacio o lugar donde se comunican y relacionan las personas y a su vez influye en la conducta de sus miembros, así como en su responsabilidad y compromiso con la empresa.

Además, Chiavenato (2009), manifestó al clima organizacional es como los miembros perciben a la organización. Vale destacar, que Chiavenato (2007), considera al clima organizacional como un ambiente interno en la organización ligado estrechamente a la motivación de cada miembro (p. 186). Según, Gan (2007), las cualidades objetivas y subjetivas del clima organizacional se evidencian en la organización y perduran en el tiempo y hacen que sean diferentes de otras organizaciones. Según, Chiavenato (2009), se refirió al clima organizacional como el elemento interior existente entre los trabajadores de una organización, ligado a la motivación que reciben los trabajadores (p.186).

No obstante, Brunet (2004), señaló que la teoría de Likert sobre clima organizacional, consideró la causa y efecto las cuales nos permite visualizar la naturaleza de los climas, esta teoría propone que la conducta de los trabajadores es producto de la gestión de la organización (citado por López 2013, p.23). Al respecto, Martín (1998), definió las escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica, el clima organizacional refleja el concepto general de la organización. Así mismo, Likert (1979), propuso: En su teoría sobre clima organizacional o de métodos de la organización los cuales estudian la causa-efecto de los climas.

Así pues, Dessler, 1979, señaló que lo que las personas perciben en la gestión de una empresa es el clima organizacional (citado por Patrón, *et al.*, 2013,

(p.3). A continuación, Likert (1968), respecto a su teoría sobre clima en las organizaciones, determinó que la conducta que asumen los trabajadores se da por la percepción que tienen sobre la organización e influye en la percepción que se tiene sobre el clima de la organización. Luego, Litwin y Stringer (1978), señaló que existe en cada uno de los trabajadores la percepción de clima organizacional.

### **Dimensiones de clima organizacional**

Teniendo en cuenta a Palma (2010), quien definió al Clima Organizacional en cinco dimensiones: la Autorrealización, la comunicación, la supervisión, el involucramiento laboral y las condiciones laborales.

#### **Dimensión 1: Autorrealización**

Según, Maslow (2012), consideró que la autorrealización como la posibilidad de lograr su propio potencial, aprovechando sus capacidades y talentos (p. 356).

Según, Palma 2010 consideró que es la apreciación del empleado sobre su espacio donde labora y cuanto le posibilita para poder desarrollarse personal y profesionalmente (p. 5). No obstante, Naranjo (2009), asoció la autorrealización a las capacidades de la autonomía, la independencia, así como la de autocontrol, señala que las personas que son autónomas se sienten autorrealizadas y seguras del éxito que pueden lograr.

Así también, Elizalde *et al.* (2006), consideró que la autorrealización abarca la individualidad con agrado en todos sus aspectos. Implica la posibilidad de desarrollar su potencial, para producir, crear y generar justicia, afirmando así que un clima puede ser positivo. Por tanto, el clima se considera positivo cuando posibilite la creación del talento, aptitudes que le permitan trascender en la vida. Así mismo, Morris y Maisto (2005), señaló, la autorrealización en las personas lo logran desarrollando su personalidad proponiéndose metas positivas. Toda persona nace con ciertas capacidades, aptitudes o potencialidades innatas.

#### **Dimensión 2: Involucramiento laboral**

Acerca del involucramiento laboral, Palma (2010), considera que es el compromiso que asume un trabajador y que se compromete con los valores y principios de la

organización (p. 5).

Por una parte, Zepeda (2010), precisa que el individuo percibe el involucramiento laboral, se identifica con él, considera recibir oportunidades y que satisface de esta manera sus necesidades y así obtener mayor productividad laboral., Por otro lado, Velázquez y Núñez (2009), manifestaron que toda organización pasa por muchos cambios, provocando incertidumbre. y la manera de afrontarlas nos permitirán reflejar los valores, las creencias y las normas culturales; es por ello importante como las administren (p. 51).

Según, López (2013), sobre el involucramiento laboral, consideró que el trabajo docente en debe realizarse cuando los docentes planean adaptar el currículo al contexto para que logren aprendizajes de calidad.

### **Dimensión 3: Supervisión**

Con respecto a Supervisión, Palma (2010), señaló que es la valoración sobre la eficacia de la supervisión que realizan los directivos, donde sientan apoyo y orientación para mejorar y cumplir con cada una de sus responsabilidades encomendadas (p. 5).

Vale destacar, a Cuadra y Veloso (2007), señaló que esta definición es considerada como la oportunidad para mejorar los desempeños y tomando el liderazgo que se asocia a los resultados de la organización. Según, González (2007), consideró que el objetivo de la supervisión es que el trabajo de los docentes y el acompañamiento del supervisor se realice de una manera óptima y es así que el clima organizacional influye en los trabajadores.

### **Dimensión 4: Comunicación**

En relación con la comunicación, Palma (2010), manifestó que es la percepción de una comunicación fluida, clara, rápida, coherente y pertinente al funcionamiento dentro de una empresa. que da lugar al buen funcionamiento en el interior de una empresa (p. 5).

A continuación, Wiemann (2011), señaló que las relaciones interpersonales son fruto de una adecuada y eficaz comunicación, quiere decir saber cuándo hablar y cuándo callar y lo que debe decir en cada momento o contexto. Según, Zúñiga (2010), señaló que en los grupos humanos organizados de trabajo la comunicación

es muy importante para mantener el equilibrio y la coherencia necesarias para mejorar la productividad y beneficios para los miembros de una institución.

A continuación, Aldape (2008), manifestó que, en la labor docente, la comunicación juega un papel importante; es imprescindible que el docente interactúe con todos los miembros de la institución educativa. Según, Gómez (2007), La comunicación es considerada el fluido vital de toda organización y por la cual las personas conocen su rol dentro de la organización (p. 18).

Así pues, Chiavenato (2007), señaló, que la comunicación es un fenómeno inherente de los seres vivos y hay un intercambio de comunicación (p. 307). Así también, Pacheco (2005), indicó que la competencia permite desarrollar los niveles de la comunicación, la labor realizada en equipo y el oportuno manejo de algunos conflictos, benefician el clima de la organización y así el trabajador mejora su productividad y bienestar.

Así también, Robbins, 2004, indicó, la comunicación entre los docentes debe ser clara, entendible y que el significado sea transmitido, se tiene que tener importancia también a los gestos, el tono y volumen de voz. Así también, la Real Academia Española (2001), indicó, por comunicación se entiende como el intercambiar información entre dos o más personas, las que en algún momento interactuaran en un mismo contexto.

### **Dimensión 5: Condiciones laborales**

Acerca de las condiciones laborales, Palma (2010), Se refirió que las instituciones deben proporcionar los implementos físicos, psicosociales y económicos pertinentes para cumplir con los compromisos asumidos (p. 5).

Según, Pérez y Fidalgo (2011), afirmaron, que las condiciones laborales están relacionadas con la asignación laboral y las tareas que realizan las personas, la motivación que recibe. Así mismo, Pérez y Fidalgo (2011), manifestaron, sobre las condiciones en las que las personas desempeñan su trabajo, las cuales se vinculan principalmente con el contexto del puesto.

Sin embargo, Contreras y Montoya (2009), señalaron que el elemento primordial en una empresa es la satisfacción de sus trabajadores, dicho de otra manera, las condiciones de trabajo fortalecen la satisfacción para un buen clima organizacional. Ahora bien, Robbins (2004), señaló, que el trabajador percibe su

desempeño laboral dentro de la organización (p. 145).

### **Teoría del Clima organizacional**

Likert (1968), en su teoría sobre clima organizacional, señaló que la conducta que es asumida por los trabajadores está determinada por las actitudes y las exigencias de la organización y son percibidas por ello. Así también los resultados que se obtienen en la organización incluyen aspectos como la productividad, el ausentismo, el rendimiento, la satisfacción laboral y las tasas de rotación influyen directamente sobre la percepción del clima. De esta manera Likert propuso la teoría de análisis y diagnóstico del sistema de la organización la cual se fundamenta en tres variables: variables causales, variables intermedias y variables finales las que generarán las dimensiones y los tipos de clima en cada organización.

a). Las variables causales, denominadas independientes, muestran el camino a seguir en una institución para el logro de resultados que una institución debe seguir para obtener resultados y poder evolucionar, se consideran aquí las actitudes, las competencias, la estructura y organización, así como sus políticas. b). Las variables intermedias, encaminadas a la evaluación interna de la empresa considerando para ello la motivación, el rendimiento, la determinación y la comunicación. c). Las últimas variables, son el resultado de variables anteriores y determinan los resultados que se obtienen en la producción y en las pérdidas y ganancias de una empresa.

Las tres variables interrelacionadas permiten establecer al clima en dos tipos y en cuatro dos tipos de clima y de cuatro métodos:

1. Clima imperioso, constituido por el método I, considerado imperioso y explotador y por el método II, el cual es imperioso y condescendiente.
2. Clima colaborativo, constituido por el método III, que es consultante y el método. IV, de intervención de grupos.

Likert consideró 8 dimensiones al clima organizacional las cuales son: 1. Métodos de mando, 2. Motivación, 3. Comunicación, 4. Interacción e influencia, 5. Resolución de problemas y toma de decisiones, 6. Planificación, 7. Control, 8. Capacitación y adiestramiento.



### 1.3.2. Desempeño docente

En cuanto, MINEDU (2012), su instructivo referido a la ejecución de la labor docente, señaló los lineamientos necesarios que los docentes deben dominar en su profesión, para lograr el aprendizaje esperado de los estudiantes.

En lo referente a la práctica docente, Rivas (2014), señaló que el rol del docente y la complejidad a los que se enfrenta el docente, implica que se debe cumplir con las competencias idóneas para facilitar el proceso de aprendizaje y dirigirlo hacia un proyecto en común (pp. 15-16). Así también, Pernía y Carrera (2014), señalaron que la performance de trabajo y la actitud que demuestra el colaborador al desarrollar sus encargos fundamentales que dicen de su posición en el marco laboral explícito de actuación, los mismos que favorecen su perfil profesional (p. 35). Al respecto, Velázquez (2013), afirmó que la evaluación permite comprobar de una manera integral al profesional (p. 56).

No obstante, Isea (2013), infirió qué es el performance laboral que presenta un servidor en el uso de sus competencias intelectuales y cognitivas, sumando eficiencia a sus encargos, por los cuales logra los objetivos planteados por la institución (p. 35). No obstante, el Ministerio de educación (2012), señaló que la constitución de un documento óptimo para un desempeño profesional educativo adecuado se configura en el principal argumento reflexivo de profesionalidad y su funcionamiento en el país, además de un bagaje cultural que busque la equidad. Se busca que los estudiantes logren aprendizajes esperados. Así también, Añorga, citado por Subaldo (2012), señaló que para añorar la performance profesional se constituye en la capacidad del maestro para efectuar acciones, obligaciones, deberes y funciones correspondientes a su labor. Es decir, este concepto señala lo que el docente hace y no solamente lo que sabe hacer (p. 40).

Además, Chiavenato (2011), señaló que se evalúa la apreciación del desempeño y su potencial de desarrollo de cada individuo (p. 59). No obstante, Uzcátegui (2011), manifestó que la performance laboral desarrollada por el servidor educativo, proponiendo todas y cada una de sus potencialidades y atributos, las mismas que le permiten realizar acciones de manera eficaz y eficiente, de esa manera contribuyen en el cumplimiento de todas aquellas metas planteadas en una

instancia primaria (p. 87). Según, Montenegro, citado por Zarate (2011), señaló que la performance docente abarca el cumplimiento de sus encargos y está redefinido por aspectos que involucran al profesor, al estudiante y a la sociedad y el desempeño se ejecuta en diferentes contextos de su realidad laboral (p. 68).

Según, Valdés (2009), señaló que en el instructivo de un buen ejercicio de la evaluación profesional de los maestros cuyo propósito es evidenciar en nuestros estudiantes el logro de sus aprendizajes y también el compromiso asumido con toda la comunidad (p. 13). Acerca de la actualización permanente, Díaz y Alfaro (2008), señalaron que la preparación integral de un profesor puede avistarse prospectivamente de tres ángulos distintos: Conductismo tecnológico, Perspectiva constructivista y Perspectiva crítica reflexiva (pp. 12-13). De igual forma, Fernández (2008) consideró a la performance docente como la introspectiva positiva que desarrolla el profesor sobre su efectividad en el trabajo que realiza en sus actividades laborales (p. 115).

### **Dimensiones de desempeño docente**

Por lo que se refiere a performance docente el Minedu (2012), estableció dominios, competencias y desempeños para lograr buenas prácticas docentes, el presente estudio consideró las siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad y Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente.

#### **Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Según, MINEDU (2012), se refirió al trabajo planificado de un docente y que se evidencia en la planificación de su toda su programación curricular considerando el enfoque intercultural y de inclusión.

#### **Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Según, MINEDU (2012), Considera al docente como mediador de los aprendizajes a través de un enfoque inclusivo y diverso, donde el docente brinde un clima pertinente para el aprendizaje de sus estudiantes, donde demuestre su preparación profesional a través de la innovación, del uso de estrategias metodológicas y de

evaluación apropiadas a cada contexto. Los instrumentos que utilizará permitirán evidenciar que los estudiantes lograron alcanzar el nivel esperado de sus competencias.

Además, Valdés (2009) en su instructivo para la evaluación sobre las buenas prácticas de docentes, señaló que es un proceso continuo de sistemas para obtener datos válidos y fiables (p. 13). No obstante, Murillo y Cuenca (2007) manifestaron que en la evaluación a los docentes se requieren un conjunto de mecanismos para poder determinar cuál es su desempeño en la empresa (p. 123). En lo referente a enseñanza y aprendizaje, Pozo (2006), manifestó la importancia de innovar en educación desde las funciones que desempeñan cada miembro innovando en modelos educativos todo ello representando las cosas de una manera más real.

### **Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad**

Cabe destacar, MINEDU (2012), señaló que la participación democrática conforma una comunidad donde se imparte el aprendizaje, la comunicación efectiva, la participación en cada una de las actividades del Proyecto Educativo Institucional.

Así también, Mintzberg (1984) y Stoner (1996), propusieron la terminología gestión como la aptitud y la disposición de los recursos naturales de las personas, con el propósito de lograr los resultados pertinentes. No obstante, Freire (2011), denominó a las instituciones educativa como el ambiente donde originan los lazos de amistad se imparten aprendizajes y donde se puede cambiar el mundo que nos rodea.

### **Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

No obstante, MINEDU (2012), señaló que involucra la profesionalidad del docente, donde propone sus potencialidades realizando acciones sola y en equipo de una manera eficaz y eficiente asumiendo su compromiso como docente.

A continuación, Zarate (2011), manifestó que el trabajo profesional del docente involucra realizar una serie de acciones propias de su profesión con el fin de lograr metas y objetivos a favor del aprendizaje que se espera alcancen los estudiantes. Respecto al desenvolvimiento en el aula el profesor lo realizará de una manera eficiente y eficaz haciendo uso de las técnicas y estrategias pertinentes

para el estudiante, para ello también incluirá los temas y problemáticas del contexto propio de los estudiantes. (p. 78).

### **Teoría del Desempeño docente**

Freire (1973), en su teoría pedagógica se basó en la importancia de la comunicación y en el diálogo que debe darse de una manera horizontal con “alguien” o sobre “algo” el cual debe realizarse en un momento preciso. A su vez manifestó que para que la educación sea considerada válida debe partir de la reflexión de las personas y de la realidad de su vida diaria la que implica su realidad social, la realidad política y económica. Para Freire la alfabetización es la capacidad crítico-reflexiva que se manifiesta en las personas durante toda su vida, la cual permitirá que se liberen de toda manipulación a través de la innovación en la práctica pedagógica. Así también, señaló como principios axiológicos a la esperanza y la solidaridad y entre las características o funciones que deben tener los docentes consideró:

- La actividad diaria de los educadores no debe ceder al uso de sofisticados elementos de la comunicación.
- La lectura y la escritura son las competencias que tienen los educadores y el de enfrentarse a las actividades diarias utilizando la comunicación, la que puede darse a través de la escritura o utilizando los servidores virtuales.
- Los educadores de instituciones educativas públicas están innovando en su práctica pedagógica haciendo uso de nuevas tecnologías.

Para Freire, consideró como características de la escuela a la educación como un diálogo el cual debe manifestarse en realidades concretas en los aspectos económico, político y social.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre Clima organizacional y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre autorrealización y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre supervisión y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018?

#### **Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre comunicación y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018?

#### **Problema específico 5**

¿Qué relación existe entre condiciones laborales y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

La pertinencia metodológica consideró que los resultados que se obtuvieron brindaron una valiosa información científica, que permitió justificar la importancia que tiene el clima de una organización y cómo incide en la práctica laboral del docente, en cada nivel educativo. A partir de este informe, la presente investigación servirá de base para que el docente tenga un mejor desenvolvimiento profesional, en a favor del estudiante y exista un adecuado clima en toda la organización. De igual modo, la recolección de información objetiva nos ofrecerá las bases para futuras investigaciones para generar nuevos conocimientos y de ese modo mejorar o encontrar solución a nuestras variables de estudio. A continuación, se presenta

la justificación desde dos aspectos.

### **Justificación práctica**

El estudio se realizó teniendo presente lo importante es cambiar para bien el clima de la organización y mejorar la labor de docente en las instituciones públicas materia del presente estudio. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos para implementar capacitaciones, talleres o programas en mejora del clima de las instituciones y el desempeño de los docentes teniendo el apoyo pertinente de todos los miembros de la institución.

### **Justificación metodológica**

La elaboración y aplicación de un cuestionario a la población del presente estudio sobre clima organizacional y desempeño docente, se tomó en cuenta los requisitos indispensables que son la validez y la confiabilidad. Dando cumplimiento a estos requisitos se aplicó una prueba piloto. Al finalizar todos los procedimientos, estos instrumentos servirán para estudios de otros investigadores.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación entre clima organizacional y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

### **Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre autorrealización y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima, 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre involucramiento laboral y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre supervisión y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre comunicación y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

**Hipótesis específica 5**

Existe entre condiciones laborales y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

**1.7. Objetivos****Objetivo General**

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

**Objetivos Específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre autorrealización y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre involucramiento laboral y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre supervisión y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre comunicación y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación entre condiciones laborales y desempeño docente, en instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

## **II. Método**



## **2.1. Diseño de investigación**

### **Enfoque:**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo. Para explicar la definición de enfoque cuantitativo se toma la explicación de Muñoz (2011), mencionó que para estudiar las variables se utilizan diferentes técnicas de recolección cuantitativas como por ejemplo la encuesta y las técnicas cuantitativas y las técnicas de análisis cuantitativo que es la estadística descriptiva e inferencial (p. 3)

Según, Hernández *et al.* (2014), en este enfoque se utilizó la recolección de datos y empleando uno o más herramientas (pp. 16-17).

### **Método:**

El método que se empleó en la investigación fue el hipotético-deductivo, el cual estableció la verdad o la falsedad de las hipótesis y poder de esa manera encontrar las consecuencias observacionales de diferentes elementos, los que se obtienen de la deducción de cada hipótesis, para establecer la veracidad o falsedad de las mismas. (Behar, 2008, p. 40)

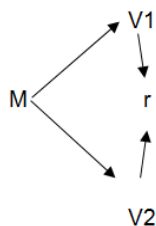
### **Tipo de estudio:**

El tipo de estudio empleado fue básica o sustantiva, es debido a no tener propósitos que se apliquen inmediatamente y solamente busca que se amplíe y profundice todos los conocimientos impartidos científicamente a la realidad (Carrasco, 2009, p. 28)

### **Nivel de investigación:**

En lo referente al nivel de estudio, es descriptivo, donde se identificaron particularidades de toda la población, donde señalan sus conductas, actitudes, comportamientos y de esta manera se evidencia la correspondencia entre ambas variables de la presente investigación. (Méndez, 2012, p. 231). Además, el diseño es correlacional y permitió el análisis y estudio de la correspondencia entre las variables y buscar el grado en que se relacionan (Carrasco, 2009, p. 73).

El esquema corresponde al diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional:



Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Clima organizacional

V2: Variable: Desempeño docente

r: Relación que existe entre dos variables

### **Diseño:**

El diseño que se utilizó fue el no experimental, aplicándose sin manipulación de variables, solamente se describieron aquellos fenómenos antes analizados (Hernández, *et al.* 2014, p. 152).

### **Alcance:**

Referente al alcance, es transversal, investigándose los sucesos y fenómenos del contexto teniendo solamente un tiempo establecido (Carrasco, 2009, p. 72).

## **2.2. Variables, operacionalización**

Por lo que se refirió a variable Carrasco (2009), lo definió como aspectos de un estudio el cual señala una serie de características, cualidades y propiedades, que son visibles (p. 219). Las variables del presente estudio son clima organizacional y desempeño docente.

### **Definición Conceptual**

#### **Variable 1: Clima organizacional**

Considera la apreciación del trabajador sobre el ambiente donde trabaja, en relación a su desarrollo profesional y personal (Palma 2010, p. 5).

**Variable 2: Desempeño docente**

Respecto del desempeño docente, englobó al desarrollo de su profesionalismo donde, se demuestra la vocación docente y el compromiso en la ejecución de las funciones a su cargo y la capacidad para manejar las relaciones de índole interpersonal. (Valdez, 2004, p. 57). No obstante, Valdés (2004) señaló que el desempeño docente se refiere al trabajo realizado día a día y al conocimiento y actitudes que se van adquiriendo en el transcurso de su carrera, es decir a su formación integral.

**Definición Operacional**

En cuanto a la definición operacional Carrasco (2009), señaló que es aquella en la que se puede observar la muestra real de cada variable (p. 220).

**Variable 1: Clima organizacional**

Se refiere a calificaciones ordinales que se obtuvieron en la estandarización de cada respuesta en las dimensiones: la autorrealización, la supervisión, el involucramiento laboral, la comunicación y las condiciones laborales, se basó en 25 preguntas, los niveles de respuesta de tipo Likert: “Nunca”, “Rara vez”, “Algunas veces”, “Casi siempre”, “Siempre”

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: Clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Autorrealización	-Desarrollo profesional y -Contingencia a la tarea . Visión	1-5	1.Nunca	Deficiente: 25 - 58
			2.Rara vez	Regular: 59 - 92
			3.Algunas veces	
			4.Casi siempre	
			5.Siempre	Bueno: 93 - 125
Involucramiento laboral	-Identificación -Compromiso	6-10		
Supervisión	-Percepción de funcionalidad y significado.	11-15		
Comunicación	-Apoyo recibido. Comunicación	16-20		
Condiciones laborales	Reconocimiento -Materiales -Remuneración	21-25		

**Variable 2: Desempeño docente**

Está referida a las calificaciones que se obtuvieron de tipo ordinal, obteniéndose luego en la estandarización de las respuestas de cada dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad, Desarrollo de la profesionalización y la identidad docente, considerando 25 preguntas con niveles de respuesta tipo Likert “Nunca”, “Rara vez”, “Algunas veces”, “Casi siempre”, “Siempre”

Tabla 2

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	-Dominio de contenidos pedagógicos -Uso de materiales educativos	1-8	1.Nunca	Deficiente : 25 – 58
			2.Rara vez	
			3.Algunas veces	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	--Estrategias de enseñanza -Planificación colegiada de los aprendizajes	9-15	4.Casi siempre	Regular: 59 – 92
			5.Siempre	Bueno: 93 – 125
Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.	-Participación activa en los documentos de gestión	16-21		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-Actualización permanente -Demuestra compromiso en el desarrollo de sus funciones	22-25		

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1 Población

Según Carrasco (2009), indicó que población es el grupo de personas a las que se les aplicará el estudio de la presente investigación (p. 237). Respecto de la presente investigación, participaron 150 profesores de primaria y secundaria de 4 instituciones educativas públicas: 1035 José del Carmen Marín Arista, 1168 Héroes de Cenepa, 111 San José de Artesanos, y 1038 María Parado de Bellido del distrito del Cercado de Lima, de la red 02, Ugel 03.

La Tabla 3, muestra cómo se distribuyó la población de estudio.

**Tabla 3**

*Distribución de la Población de los docentes de la Red 02, Cercado de Lima 2018.*

Institución Educativa	Número de docentes
1035 José del Carmen Marín Arista	56
1168 Héroes del Cenepa	48
111 José de Artesanos	22
1038 María Parado de Bellido	24
TOTAL	150

### **Criterios de selección**

#### **Criterio de inclusión**

Todos los profesores pertenecientes a cuatro instituciones educativas públicas de la RED 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

#### **Criterio de exclusión**

Todo el personal administrativo, personal de apoyo, estudiantes y padres de familia que pertenecen a cuatro instituciones educativas públicas de la RED 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica:**

La técnica utilizada es la encuesta, con intención de conseguir las respuestas a las preguntas de cada uno de los profesores que participaron en la muestra (Carrasco, 2009).

### **Instrumento:**

Se empleó el cuestionario como instrumento para recoger datos, que consistió en un grupo de preguntas referidas a las variables de la presente investigación. Los temas del cuestionario son variados, así como también los aspectos a medir. Se considera dos tipos de indagación: cerradas y abiertas (Behar, 2008, p. 64).

Estos instrumentos son:

### **Cuestionario de clima organizacional**

#### **Ficha Técnica Nombre: Cuestionario de clima organizacional**

Autor: Palma (2010)

Adaptado: Br. Agustina Sánchez Rojas (2018)

Administración: Individual y grupal

Duración: 15 minutos

Aplicación: Docentes

Significación: Evalúa la percepción de los docentes sobre clima organizacional en instituciones educativas.

Descripción: El instrumento consta de 25 ítems al cual el docente responde en una escala de 5 niveles:

Nunca (1)

Rara vez (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Consta de 5 dimensiones:

Autorrealización: (5 ítems)

Involucramiento laboral: (5 ítems)

Supervisión: (5 ítems)

Comunicación: (5 ítems)

Condiciones laborales: (5 ítems)

Calificación: Se tendrá en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones.

Interpretación: Para los resultados se utilizará el siguiente Baremos.

Para la interpretación de los resultados, se utilizó la tabla de Baremos:

Tabla 4

*Baremos del cuestionario Clima organizacional*

	Deficiente	Regular	Bueno
Autorrealización	5 – 11	12 – 18	19 - 25
Involucramiento laboral	5 – 11	12 – 18	19 - 25
Supervisión	5 – 11	12 – 18	19- 25
Comunicación	5 – 11	12 – 18	19 - 25
Condiciones laborales	5 – 11	12 – 18	19 - 25
Global	25 – 58	59 – 92	93 - 125

### **Cuestionario de desempeño docente**

#### **Ficha Técnica Nombre: Cuestionario de desempeño docente**

Autores: Marco del Buen desempeño docente (2012).

Adaptado por: Br. Agustina Sánchez Rojas (2018).

Administración: Individual y colectiva

Duración: 15 minutos aproximadamente

Aplicación: Docentes

Evaluación: Considera en la evaluación la percepción del desempeño docente que Presentan los docentes evaluados.

Descripción: Es un instrumento auto aplicable que consta de 25 ítems organizados como a continuación se detalla:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: 8 ítems

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: 7 ítems

Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad: 6 ítems

Desarrollo de la profesionalización e identidad docente: 4 ítems

Los ítems tienen las siguientes opciones como respuesta en la escala tipo Likert de cinco niveles:

Nunca (1)

Rara vez (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)



Siempre (5)

Calificación: Los resultados son la suma simple del valor que se atribuye a cada uno de los ítems.

Interpretación: La interpretación se da teniendo en cuenta la siguiente tabla.

*Tabla 5.*

*Baremos del cuestionario Desempeño docente*

	Deficiente	Regular	Bueno
. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	8 – 18	19 - 29	30 – 40
. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	7 – 16	17 - 26	27 – 35
. Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.	6 – 14	15 - 22	23 – 30
. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	4 – 9	10 - 15	16 – 20
Global	25 – 58	59 - 92	93 – 125

### **Validez de los instrumentos:**

Se considera validez a la escala con la que un instrumento puede medir la veracidad de una variable (Hernández *et al.* 2014, p. 200). Para esta investigación, fue elegido por la validez de su contenido, así también la escala de un instrumento muestra el dominio precisado del contenido que fue medido (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201).

La validez de los contenidos, fueron determinados mediante el juicio de expertos. Los instrumentos fueron expuestos al juicio de tres expertos sobre tema con el propósito que se valoren la pertinencia, relevancia y claridad de contenidos que se desarrollan para cada pregunta.

La tabla 7 evidencia el juicio en consenso de cada uno de los expertos sobre los cuestionarios y dieron como resultado que los cuestionarios presentan suficiencia y son aplicables, debido a que los cuestionarios no tuvieron alguna observación por parte de los expertos.

Tabla 6

*Validez o juicio de expertos*

Expertos	Opinión
Dr. Ulises Córdova García	Hay suficiencia y es aplicable.
Dr. Pedro Félix Novoa Castillo	Hay suficiencia y es aplicable.
Dr. Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia y es aplicable.

**Confiabilidad:**

De acuerdo a Ruíz, C. (2002), denomino como confiabilidad al grado en el que los ítems se homogenizan en relación con aquellas características que se pretenden medir, denominándolo confiabilidad de consistencia interna u homogeneidad. Producen resultados consistentes y homogéneos (p. 44).

Tabla 7

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Se puede analizar en la tabla 7, los resultados obtenidos al aplicar el Alfa de Cronbach a las dos variables del presente estudio, así como a cada una de sus dimensiones.

La confiabilidad se estableció mediante el cálculo de Coeficiente Alfa de Cronbach, obtenidos después de aplicar una muestra piloto a 20 profesores con la misma similitud de la muestra. Se estableció la regla de valoración tomando en cuenta a lo mencionado por (Fernández, *et al.* 2010), los cuales consideraron al coeficiente encima de 0,75 lo que indica como confiable al instrumento. En la tabla 8 se muestra los resultados que se obtuvieron:

Tabla 8

Coeficiente de Fiabilidad de las escalas de medición de las 2 variables.

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario de clima organizacional	,805	25
Cuestionario de desempeño docente	,939	25

Según los resultados se distinguió, que los Coeficientes de fiabilidad fueron de ,805 de ,939. En razón a ello se pudo concluir que los cuestionarios antes mencionados se concluyen que los cuestionarios tienen una muy alta confiabilidad.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

### Análisis descriptivo:

La estadística empleada fue la descriptiva, el cual consistió en planificar de una manera gráfica la información de la muestra obtenida (Elorza, 2000, p. 31).

Se realizó la investigación a través de tablas y frecuencias, ello facilitó observar específicamente el comportamiento de las variables.

### Análisis inferencial:

Para esta investigación fue aplicada la estadística inferencial a través de las pruebas de hipótesis, las hipótesis son definidas respecto con el valor de cada característica de los parámetros de la información obtenida de la muestra. Si muestra no ser coherente con la hipótesis en estudio, entonces es rechazada (Elorza, 2000, p. 335).

Para este propósito fue utilizado el coeficiente Rho de Spearman, por contar con datos de tipo ordinal. Así también, las variables son cualitativas o categóricas y es no paramétrica. Se obtuvo resultados después del procesamiento estadístico, cada dato se muestra a través de gráficos de columnas y dispersión facilitando así su interpretación y en la que se utilizó la formula y tabla de valores.

Dónde:

$\rho$ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de  $x - y$ .

N: Número de parejas de datos.

Tabla 9

*Valores de la correlación Rho de Spearman*

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si,  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Todos estos cálculos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 21.

## **2.6. Aspectos éticos**

La información señalada en esta investigación, fue obtenida de la población de docentes en cada institución educativa pública de la Red 02, Ugel 03, del Cercado de Lima 2018, las cuales fueron procesadas de manera pertinente sin modificaciones, los datos estuvieron fundamentados y respondieron a los instrumentos aplicados.

Para la aplicación de los instrumentos en esta investigación, se contó con la autorización de cada uno de los directivos de las instituciones educativas del presente estudio. Cabe señalar que se consideró: (a) el anonimato de los encuestados; (b) trato respetuoso y considerado; y (c) no prejuzgar.

### **III. Resultados**

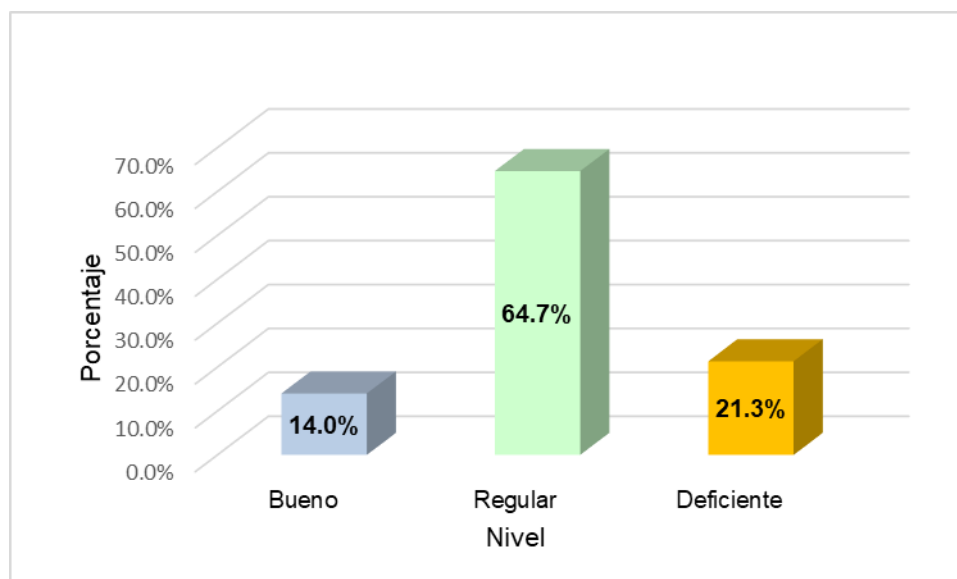
### 3.1. Análisis descriptivo

#### 3.1.1. Descripción de la variable: Clima organizacional

Tabla 10

*Descripción de los niveles de la variable Clima organizacional*

Clima organizacional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	21	14.0%
Regular	97	64.7%
Deficiente	32	21.3%
Total	150	100.0%



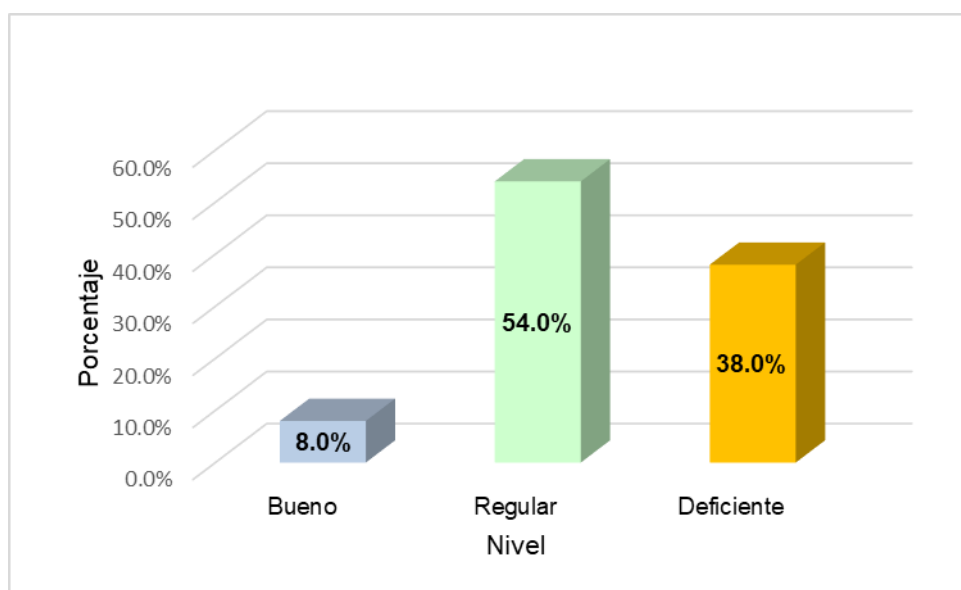
*Figura 1. Descripción de los niveles de la variable Clima organizacional.*

En la tabla 10 y figura 1, referidas a la percepción docente respecto al clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 21,3% que corresponde a 32 docentes perciben que el nivel del clima organizacional es “deficiente”, el 64,7% que corresponde a 97 docentes perciben un nivel “regular” y el 14,0 que corresponde a 21 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 11

*Descripción de los niveles de Autorrealización*

Autorrealización	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	12	8.0%
Regular	81	54.0%
Deficiente	57	38.0%
Total	150	100.0%

*Figura 2. Descripción de los niveles de Autorrealización.*

En la tabla 11 y figura 2, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la autorrealización en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 38,0% que corresponde a 57 docentes perciben que el nivel de la autorrealización es “deficiente”, el 54,0% que corresponde a 81 docentes perciben un nivel “regular” y el 8,0% que corresponde a 12 docentes perciben un nivel “bueno”.



Tabla 12

*Descripción de los niveles de Involucramiento laboral*

Involucramiento laboral	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	27	18.0%
Regular	84	56.0%
Deficiente	39	26.0%
Total	150	100.0%

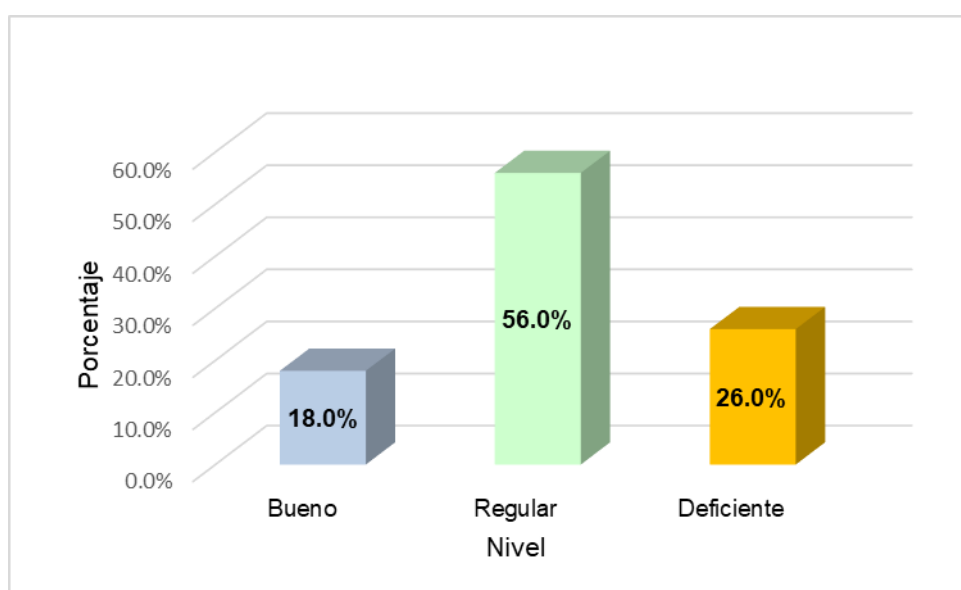


Figura 3. Descripción de los niveles de Involucramiento laboral.

En la tabla 12 y figura 3, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre involucramiento laboral en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 26,0% que corresponde a 39 docentes percibieron el nivel de involucramiento laboral como “deficiente”, el 56,0% correspondiente a 84 docentes perciben un nivel “regular” y el 18,0% que corresponde a 27 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 13

*Descripción de los niveles de Supervisión*

Supervisión	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	25	16.7%
Regular	82	54.7%
Deficiente	43	28.7%
Total	150	100.0%

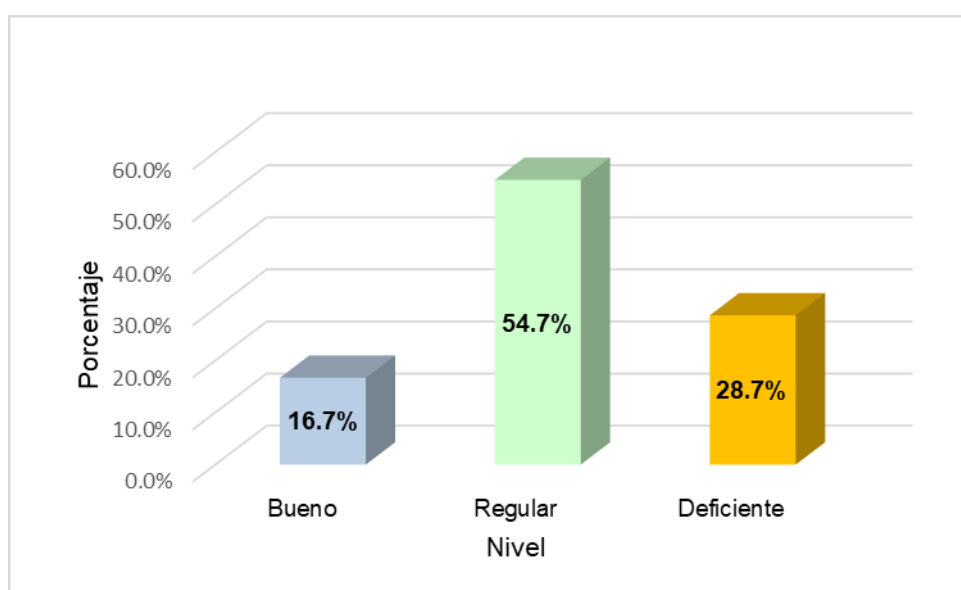


Figura 4. Descripción de los niveles de Supervisión.

En la tabla 13 y figura 4, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la supervisión en las Instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 28,7% que corresponde a 43 docentes perciben que el nivel de la supervisión es “deficiente”, el 54,7% que corresponde a 82 docentes perciben un nivel “regular” y el 16,7% que corresponde a 25 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 14

*Descripción de los niveles de Comunicación*

Comunicación	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	21	14.0%
Regular	92	61.3%
Deficiente	37	24.7%
Total	150	100.0%

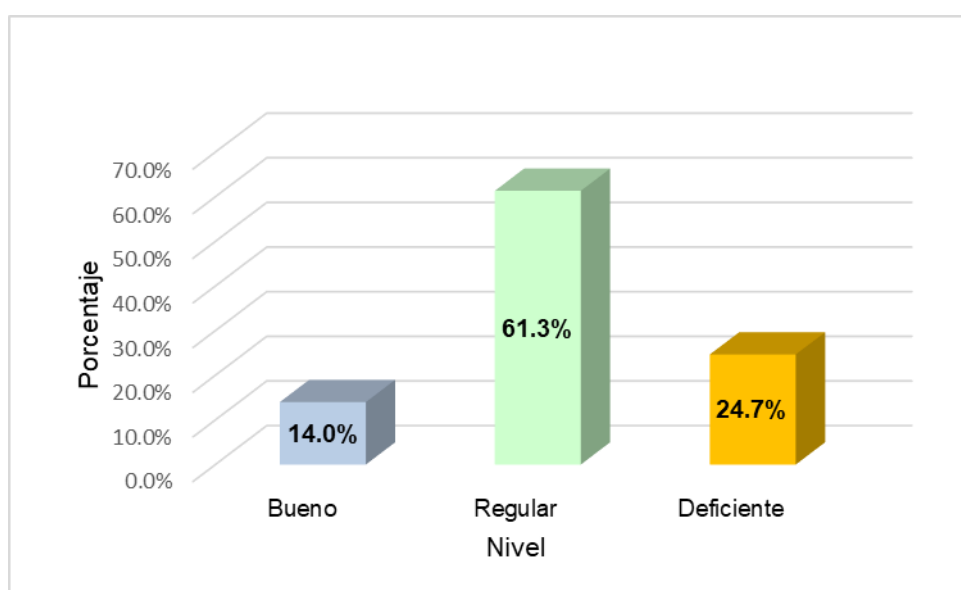


Figura 5. Descripción de los niveles de Comunicación.

En la tabla 14 y figura 5, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la comunicación en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 24,7% que corresponde a 37 docentes perciben que el nivel de la comunicación es “deficiente”, el 61,3% que corresponde a 92 docentes perciben un nivel “regular” y el 14,0% que corresponde a 21 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 15

*Descripción de los niveles de Condiciones laborales*

Condiciones laborales	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	23	15.3%
Regular	90	60.0%
Deficiente	37	24.7%
Total	150	100.0%

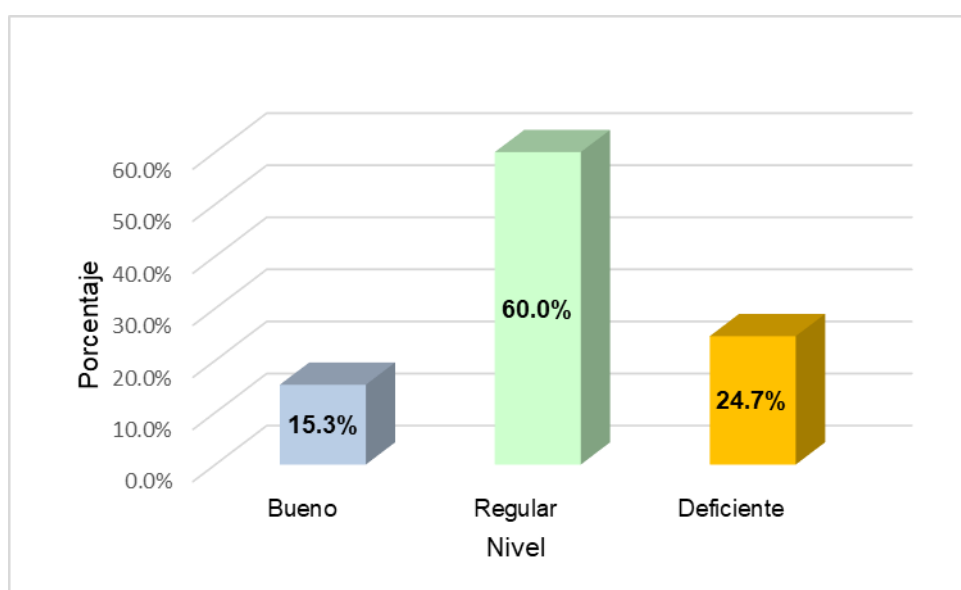


Figura 6. Descripción de los niveles de Condiciones laborales.

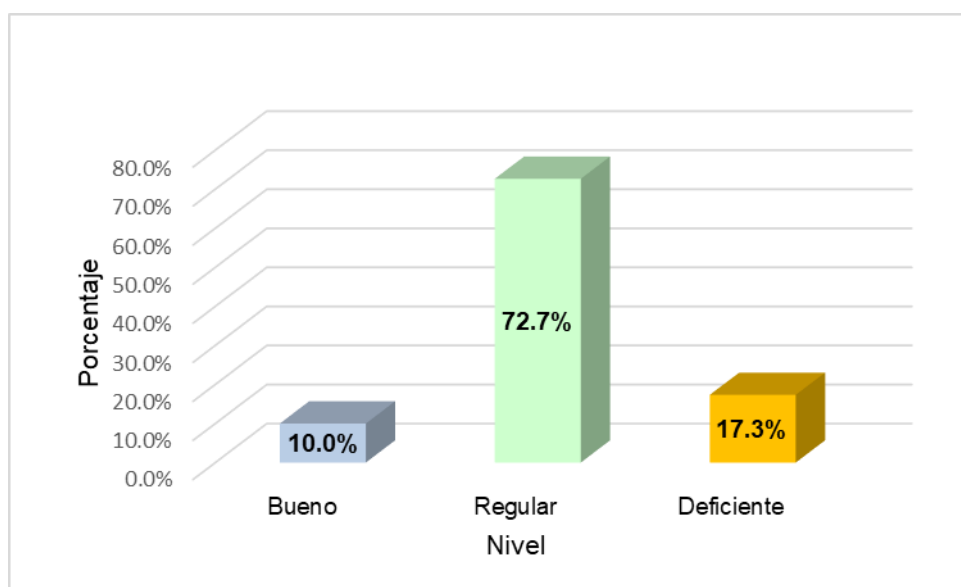
En la tabla 15 y figura 6, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre condiciones laborales en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 24,7% que corresponde a 37 docentes perciben que el nivel de condiciones laborales es “deficiente”, el 60,0% que corresponde a 90 docentes perciben un nivel “regular” y el 15,3% que corresponde a 23 docentes perciben un nivel “bueno”.

### 3.1.2. Descripción de la variable: Desempeño docente

Tabla 16

*Descripción de los niveles la variable Desempeño docente*

Desempeño docente	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	15	10.0%
Regular	109	72.7%
Deficiente	26	17.3%
Total	150	100.0%



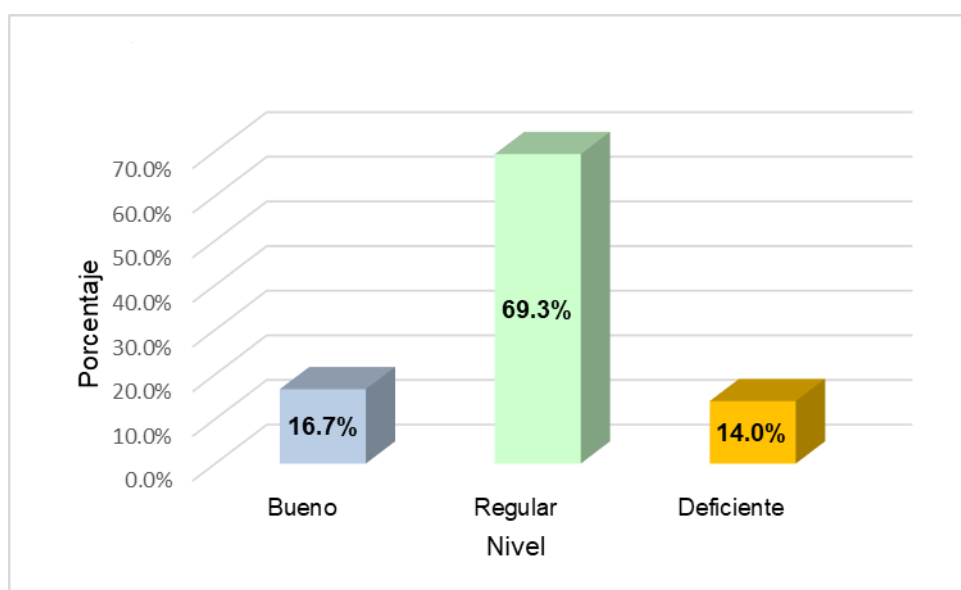
*Figura 7. Descripción de los niveles de la variable Desempeño docente.*

En la tabla 16 y figura 7, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 17,3% que corresponde a 26 docentes perciben que el nivel del desempeño docente es “deficiente”, el 72,7% que corresponde a 109 docentes perciben un nivel “regular” y el 10,0% que corresponde a 15 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 17

*Descripción de los niveles de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	25	16.7%
Regular	104	69.3%
Deficiente	21	14.0%
Total	150	100.0%



*Figura 8.* Descripción de los niveles de Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En la tabla 17 y figura 8, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre preparación para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 14,0% que corresponde a 21 docentes perciben que el nivel de preparación para el aprendizaje de los estudiantes es “deficiente”, el 69,3% que corresponde a 104 docentes perciben un nivel “regular” y el 16,7% que corresponde a 25 docentes perciben un nivel “bueno”

Tabla 18

*Descripción de los niveles de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	19	12.7%
Regular	96	64.0%
Deficiente	35	23.3%
Total	150	100.0%

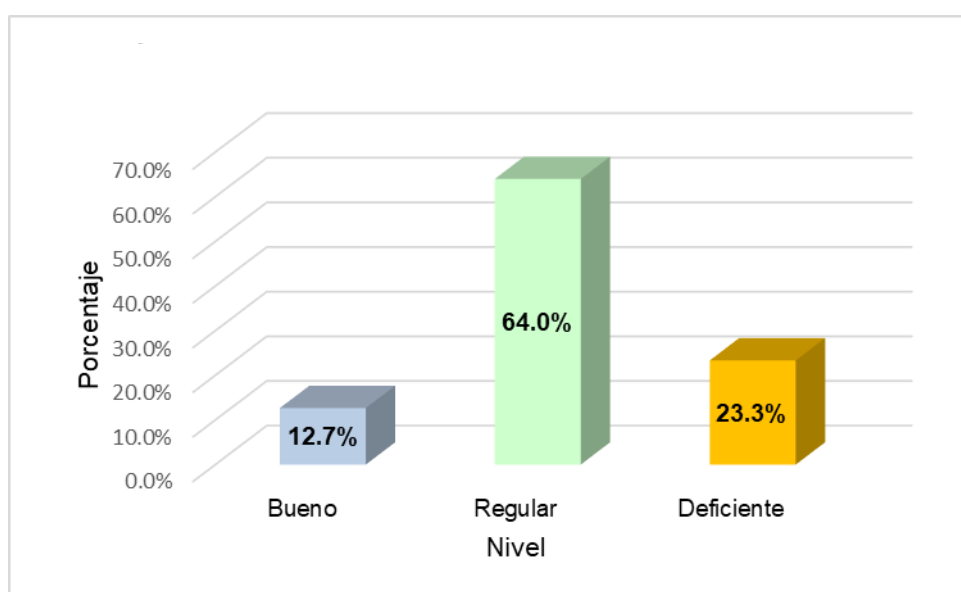


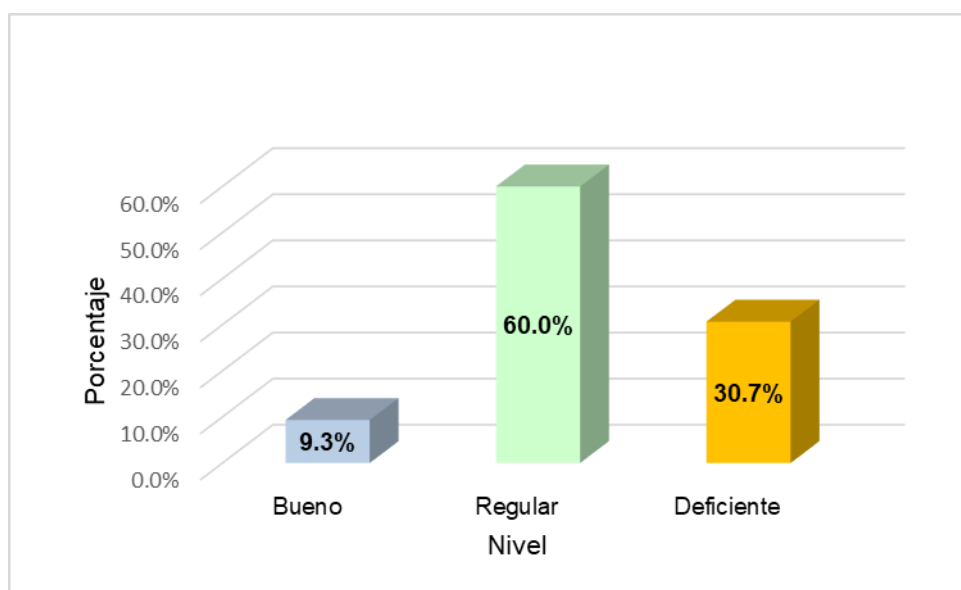
Figura 9. Descripción de los niveles de Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En la tabla 18 y figura 9, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 23,3% que corresponde a 35 docentes perciben que el nivel de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es “deficiente”, el 64,0% que corresponde a 96 docentes perciben un nivel “regular” y el 12,7% que corresponde a 19 docentes perciben un nivel “bueno”

Tabla 19

*Descripción de los niveles de Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad*

Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	14	9.3%
Regular	90	60.0%
Deficiente	46	30.7%
Total	150	100.0%



*Figura 10.* Descripción de los niveles de Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.

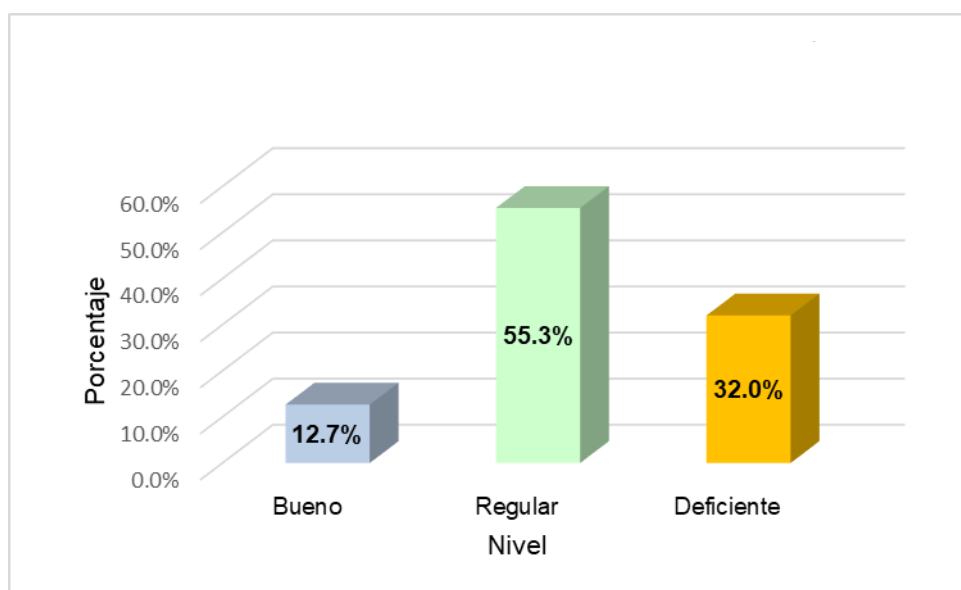
En la tabla 19 y figura 10, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 30,7% que corresponde a 46 docentes perciben que el nivel de participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad es “deficiente”, el 60,0% que corresponde a 90 docentes perciben un nivel “regular” y el 9,3% que corresponde a 14 docentes perciben un nivel “bueno”.



Tabla 20

*Descripción de los niveles de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	19	12.7%
Regular	83	55.3%
Deficiente	48	32.0%
Total	150	100.0%



*Figura 11.* Descripción de los niveles de Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

En la tabla 20 y figura 11, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, se observa que del 100% de la población correspondiente a 150 docentes encuestados; el 32,0% que corresponde a 48 docentes perciben que el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es “deficiente”, el 55,3% que corresponde a 83 docentes perciben un nivel “regular” y el 12,7% que corresponde a 19 docentes perciben un nivel “bueno”.

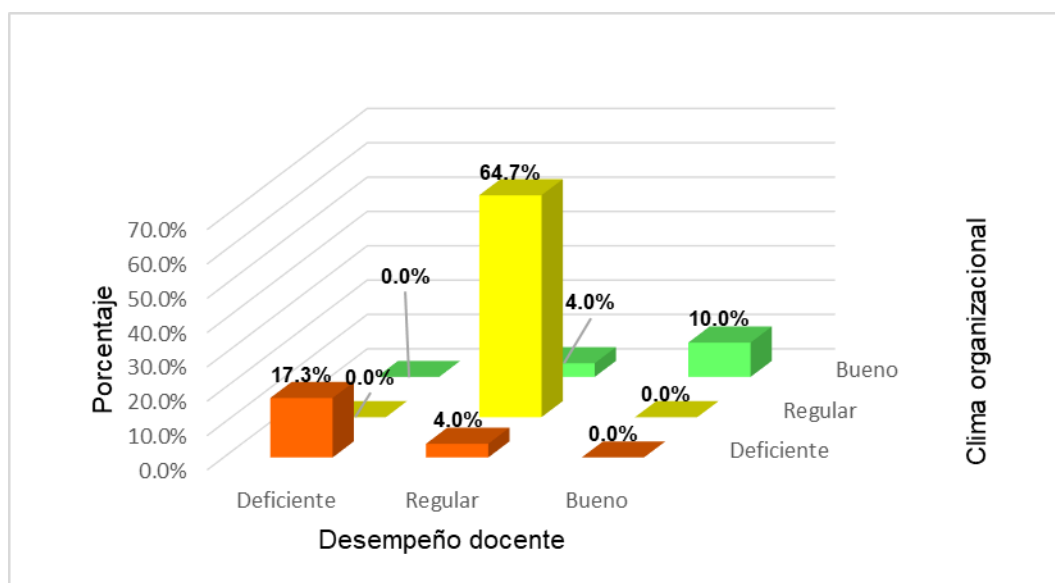
### 3.2. Análisis de contingencia o análisis comparativo

#### 3.2.1. Análisis de contingencia clima organizacional y desempeño docente

Tabla 21

*Análisis de contingencia entre clima organizacional y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Clima organizacional	Deficiente	Recuento	26	6	0	32
		% del total	17.3%	4.0%	0.0%	21.3%
	Regular	Recuento	0	97	0	97
		% del total	0.0%	64.7%	0.0%	64.7%
	Bueno	Recuento	0	6	15	21
		% del total	0.0%	4.0%	10.0%	14.0%
Total	Recuento		26	109	15	150
	% del total		17.3%	72.7%	10.0%	100.0%



*Figura 12. Análisis de contingencia entre clima organizacional y desempeño docente (Excel 2018).*

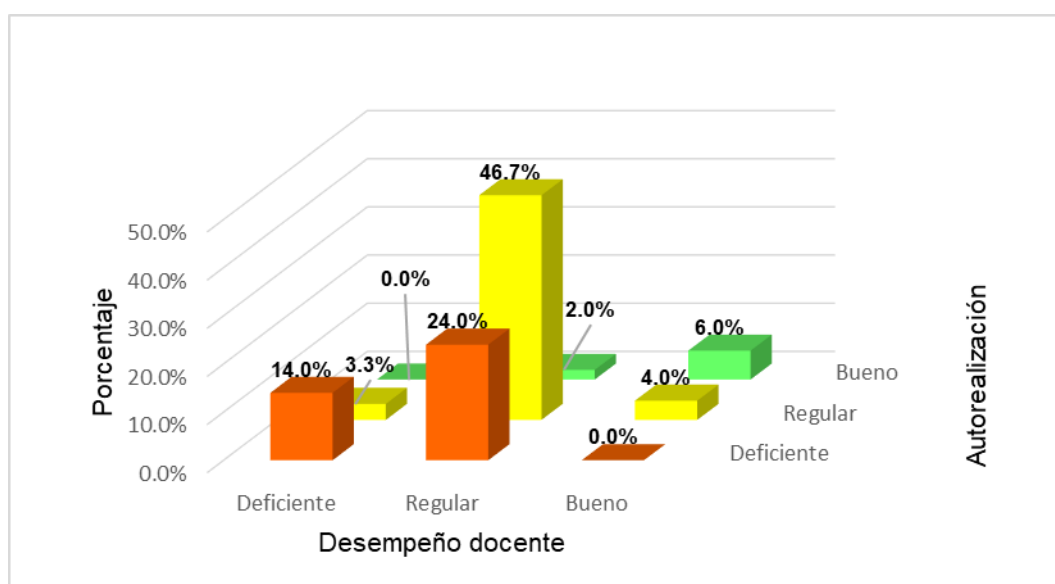
De acuerdo a la tabla 21 y figura 12, se aprecia que existe un grupo representativo del 64,7% de docentes que percibieron un clima organizacional de nivel regular y a la vez percibieron un desempeño docente en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 17,3% percibieron al clima organizacional en nivel deficiente.

### 3.2.2. Análisis de contingencia entre autorrealización y desempeño docente

Tabla 22

*Análisis de contingencia entre autorrealización y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Autorrealización	Deficiente	Recuento	21	36	0	57
		% del total	14.0%	24.0%	0.0%	38.0%
	Regular	Recuento	5	70	6	81
		% del total	3.3%	46.7%	4.0%	54.0%
	Bueno	Recuento	0	3	9	12
		% del total	0.0%	2.0%	6.0%	8.0%
Total	Recuento		26	109	15	150
	% del total		17.3%	72.7%	10.0%	100.0%



*Figura 13. Análisis de contingencia entre autorrealización y desempeño docente (Excel 2018).*

De acuerdo a la tabla 22 y figura 13, se aprecia que existe un grupo representativo del 46,7% de docentes los cuales percibieron una autorrealización con nivel regular y así también percibieron un desempeño docente en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 14,0% percibieron a la autorrealización en nivel deficiente.

### 3.2.3. Análisis de contingencia entre involucramiento laboral y desempeño docente

Tabla 23

*Análisis de contingencia entre involucramiento laboral y desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Involucramiento laboral	Deficiente	Recuento	21	18	0	39
		% del total	14.0%	12.0%	0.0%	26.0%
	Regular	Recuento	5	78	1	84
		% del total	3.3%	52.0%	0.7%	56.0%
	Bueno	Recuento	0	13	14	27
		% del total	0.0%	8.7%	9.3%	18.0%
Total	Recuento	26	109	15	150	
	% del total	17.3%	72.7%	10.0%	100.0%	

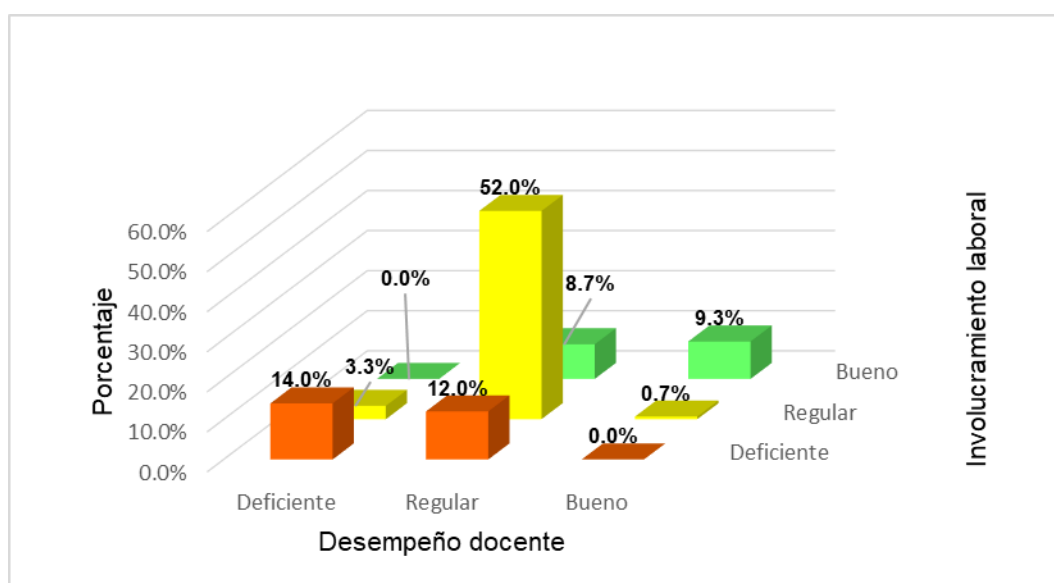


Figura 14. Análisis de contingencia entre involucramiento laboral y desempeño docente (Excel 2018).

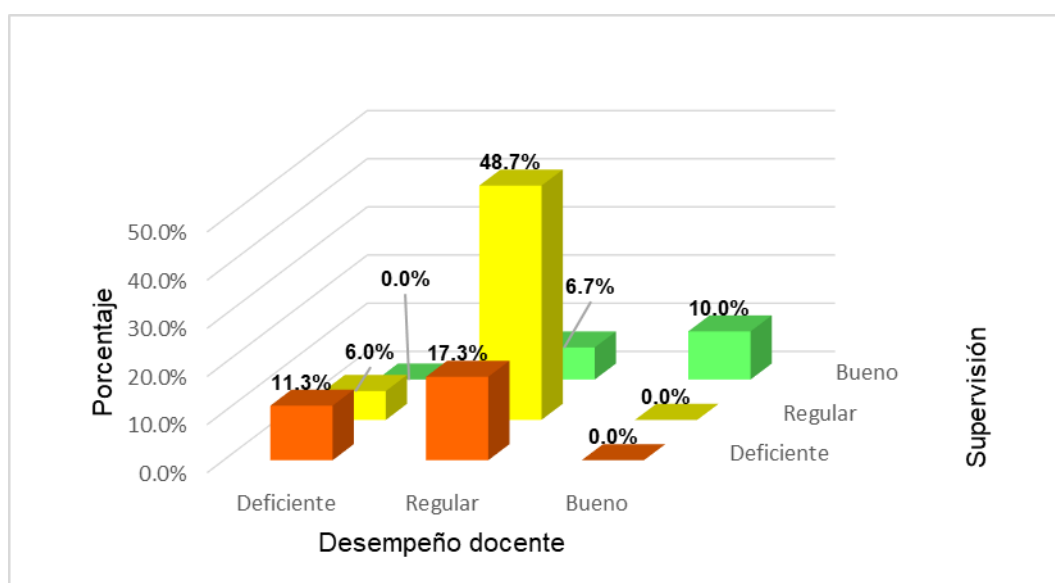
De acuerdo a la tabla 23 y figura 14, se aprecia que existe un grupo representativo del 52,0% de docentes que percibieron un involucramiento laboral de nivel regular y a la vez percibieron un desempeño docente en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 14,0% percibieron al involucramiento laboral en nivel deficiente.

### 3.2.4. Análisis de contingencia entre supervisión y desempeño docente

Tabla 24

*Análisis de contingencia entre supervisión y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Supervisión	Deficiente	Recuento	17	26	0	43
		% del total	11.3%	17.3%	0.0%	28.7%
	Regular	Recuento	9	73	0	82
		% del total	6.0%	48.7%	0.0%	54.7%
	Bueno	Recuento	0	10	15	25
		% del total	0.0%	6.7%	10.0%	16.7%
Total	Recuento		26	109	15	150
	% del total		17.3%	72.7%	10.0%	100.0%



*Figura 15. Análisis de contingencia entre supervisión y desempeño docente (Excel 2018).*

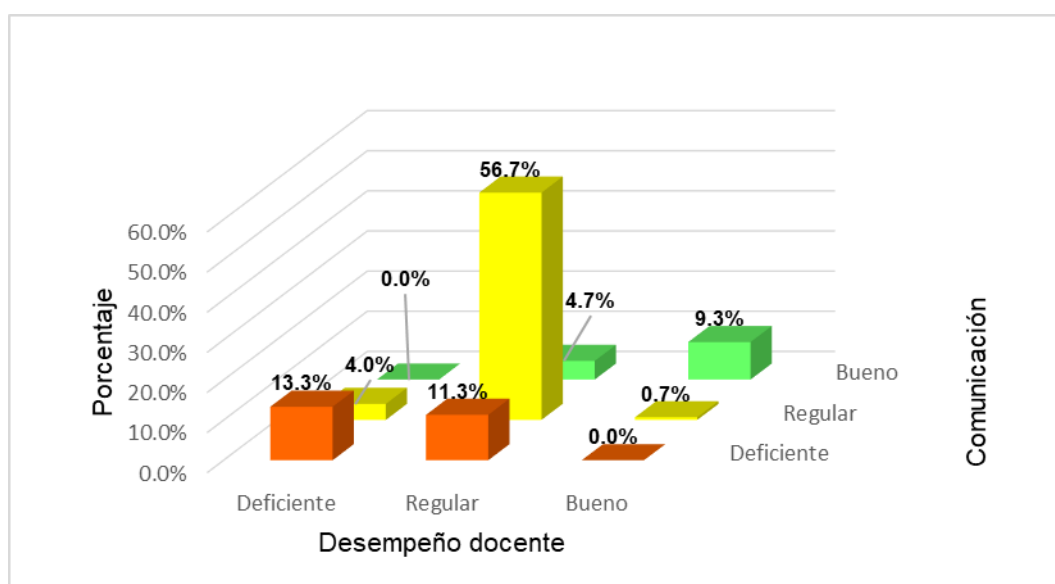
De acuerdo a la tabla 24 y figura 15, se aprecia que existe un grupo representativo del 52,0% de docentes que percibieron a la supervisión en nivel regular y a la vez percibieron un desempeño docente en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 11,3% percibieron a la supervisión en nivel deficiente.

### 3.2.5. Análisis de contingencia entre comunicación y desempeño docente

Tabla 25

*Análisis de contingencia entre comunicación y desempeño docente*

			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Comunicación	Deficiente	Recuento	20	17	0	37
		% del total	13.3%	11.3%	0.0%	24.7%
	Regular	Recuento	6	85	1	92
		% del total	4.0%	56.7%	0.7%	61.3%
	Bueno	Recuento	0	7	14	21
		% del total	0.0%	4.7%	9.3%	14.0%
Total	Recuento		26	109	15	150
	% del total		17.3%	72.7%	10.0%	100.0%



*Figura 16. Análisis de contingencia entre comunicación y desempeño docente (Excel 2018).*

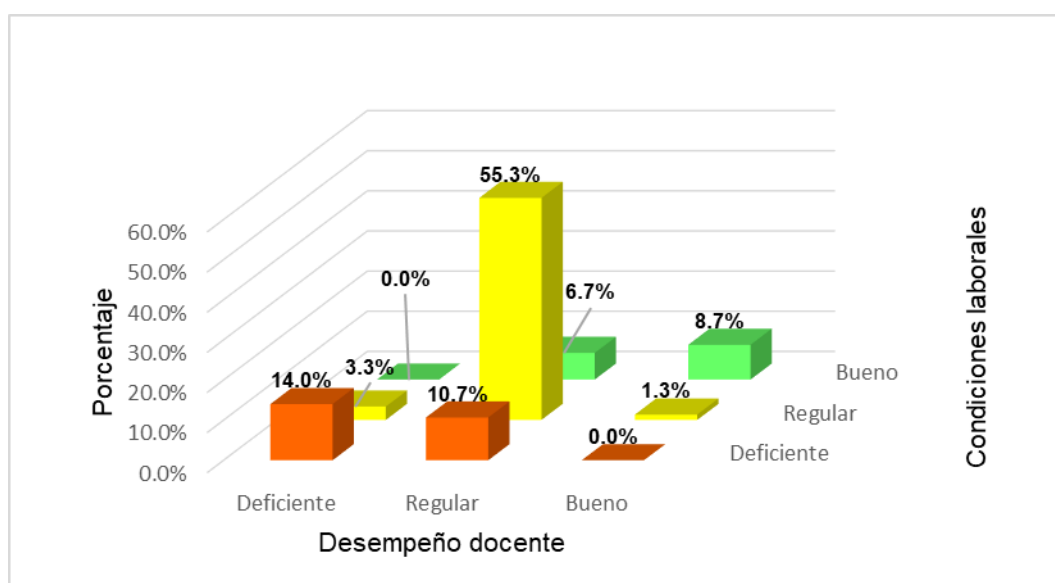
De acuerdo a la tabla 25 y figura 16, se aprecia que existe un grupo representativo del 56,7% de docentes que percibieron a la comunicación en nivel regular y a la vez percibieron un desempeño docente en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 13,3% percibieron a la comunicación en nivel deficiente

### 3.2.6. Análisis de contingencia entre condiciones laborales y desempeño docente

Tabla 26

*Análisis de contingencia entre condiciones laborales y desempeño docente*

			Desempeño docente			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Condiciones laborales	Deficiente	Recuento	21	16	0	37
		% del total	14.0%	10.7%	0.0%	24.7%
	Regular	Recuento	5	83	2	90
		% del total	3.3%	55.3%	1.3%	60.0%
	Bueno	Recuento	0	10	13	23
		% del total	0.0%	6.7%	8.7%	15.3%
Total	Recuento	26	109	15	150	
	% del total	17.3%	72.7%	10.0%	100.0%	



*Figura 17. Análisis de contingencia entre condiciones laborales y desempeño docente (Excel 2018).*

De acuerdo a la tabla 26 y figura 17, se aprecia que existe un grupo representativo del 55,3% de docentes que percibieron a las condiciones laborales en nivel regular y a la vez percibieron un desempeño docente en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 14,0% percibieron a las condiciones laborales en nivel deficiente.

### 3.3. Análisis inferencial o contrastación de hipótesis

La validez de las hipótesis fue determinada utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, considerándose al estadístico como coherente cuando se trata de determinar la correlación entre las variables cualitativas, como es el caso de la presente investigación. En la contratación de hipótesis de esta investigación, se obtuvo 95% en el nivel de confianza (nivel de significancia  $\alpha = 5\% = 0,05$ ).

#### 3.3.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Ha: Existe relación entre clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Tabla 27

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Clima organizacional y Desempeño docente*

Correlaciones			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,998**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,998**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

La tabla 27 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; "Existe relación entre clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018". Así pues, la correlación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.



### 3.3.2 Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

Ho1: No existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Ha1: Existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Tabla 28

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la autorrealización y el desempeño docente*

Correlaciones				
			Autorrealización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000	,755**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,755**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

La tabla 28 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva considerable entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,755$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. En efecto, se obtuvo una relación directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de autorrealización, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas de la Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

## Hipótesis específica 2

Ho2: No existe relación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Ha2: Existe relación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Tabla 29

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre involucramiento laboral y el desempeño docente*

Correlaciones			Involucramiento laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,797**
		Sig. (bilateral)		.000
	Desempeño docente	N	150	150
		Coeficiente de correlación	,797**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

La tabla 29 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,797$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Existe relación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. Vale destacar, que la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de involucramiento laboral, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

### Hipótesis específica 3

Ho3: No existe relación entre la supervisión y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Ha3: Existe relación entre la supervisión y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Tabla 30

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la supervisión y el desempeño docente*

Correlaciones			Supervisión	Desempeño docente
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	,824**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,824**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

La tabla 30 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,824$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Existe relación entre la supervisión y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. En efecto, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de supervisión, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

#### Hipótesis específica 4

Ho4: No existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Ha4: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Tabla 31

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la comunicación y el desempeño docente*

Correlaciones				
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Comunicación	Desempeño docente
			1.000	,817**
				.000
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	150	150
			,817**	1.000
			.000	
		N	150	150

La tabla 31 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,817$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. En efecto, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de comunicación, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

### Hipótesis específica 5

Ho4: No existe relación entre condiciones laborales y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Ha4: Existe relación entre condiciones laborales y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Tabla 32

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre condiciones laborales y el desempeño docente*

Correlaciones			Condiciones laborales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	,837**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,837**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

La tabla 33 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,837$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Existe relación entre condiciones laborales y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. Vale destacar, que la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de condiciones laborales, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

## **IV. Discusión**

La prospectiva de la presente investigación consideró relacionar la variable clima organizacional y de cada una de sus dimensiones con la variable desempeño docente; se vinculó algunas de las conclusiones respectivamente con antecedentes necesarios para dicho fin, los cuales se indican a continuación: En relación a la hipótesis general se evidenció una correlación Rho de Spearman ( $\rho=0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ) entre ambas variables de estudio, en la variable clima organizacional los resultados descriptivos presentan un nivel regular (64,7%) y que la variable desempeño docente igualmente se encontraba en nivel regular (72,7%). Estos datos guardan relación con el antecedente de Morales (2014), en su estudio titulado: *Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en la RED No. 02- UGEL 02 Rímac 2014*, los resultados mostraron una relación positiva y moderada de  $\rho=0,639$ , señalando una correlación moderada entre ambas variables de estudio. A continuación, Huamán (2014), en su investigación: *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de Ate Lima 2014*, el resultado arrojó el valor para  $p = 0,000$  el nivel de la significancia fue de 0,05 (bilateral), y la correlación de 0,749; lo que indicó una correlación alta de Rho de Spearman. Por tanto, se comprobó la existencia de una relación directa y significativa entre las variables del presente estudio.

Según Chiavenato (2007), considera al clima organizacional como un ambiente interno en la organización ligado estrechamente a la motivación de cada miembro. Asimismo, Litwin y Stringer (1968), señaló que existe la percepción del clima en todo el personal de la organización.

En referencia a la hipótesis específica 1: Existe una relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, Se observó en la muestra una correlación de Rho de Spearman positiva considerable dando los siguientes resultados ( $\rho=0,755$ ); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ); y se afirma que: a mayor nivel de autorrealización, mayor nivel de desempeño de los docentes en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. Así también, Elizalde *et al.* (2006), consideró que la autorrealización abarca la individualidad con agrado en todos sus aspectos. Implica la posibilidad

de desarrollar su potencial, para producir, crear y generar justicia, afirmando así que un clima puede ser positivo.

En lo referente a la hipótesis específica 2: Existe correlación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, las estadísticas mostraron una correlación positiva muy fuerte de Rho de Spearman entre ambas variables de estudio de ( $\rho = 0,797$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirmó que: a mayor nivel de involucramiento laboral, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. Así mismo Maslow (2012), consideró a la autorrealización como la posibilidad de lograr su propio potencial, aprovechando sus capacidades y talentos.

En lo referente a la hipótesis específica 3: Existe relación entre la supervisión y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. En la muestra se observó una correlación positiva muy fuerte de Rho de Spearman entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,797$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); acerca del involucramiento laboral, Palma (2012), considera que es el compromiso que asume un trabajador y que se compromete con los valores y principios de la organización, así también González (2007), consideró que el objetivo de la supervisión es que el acompañamiento a los docentes y el trabajo del supervisor se realice de una manera óptima para que el clima organizacional influya en los trabajadores.

En lo referente a la hipótesis específica 4: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. Se observó en la muestra una correlación positiva muy fuerte de Rho de Spearman entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,817$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); vale destacar, que se obtuvo una relación directa y significativa, afirmándose que: a mayor nivel de comunicación, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Según, Zúñiga (2010), señaló que en los grupos humanos organizados de trabajo la comunicación es muy importante para mantener el equilibrio y la coherencia necesarias para mejorar la productividad.



En lo referente a la hipótesis específica 5: Existe relación entre condiciones laborales y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. En la muestra se observó una correlación positiva muy fuerte de Rho de Spearman entre ambas variables en estudio de ( $\rho = 0,837$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); Vale destacar, que la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de condiciones laborales, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. A continuación, Contreras y Montoya (2009), señalaron que el elemento primordial en una empresa es la satisfacción de sus trabajadores, dicho de otra manera, las condiciones de trabajo fortalecen la satisfacción para un buen clima organizacional.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** La conclusión relacionada al objetivo general del estudio se comprobó la relación existente entre las variables clima organizacional y el desempeño docente, donde se mostró una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio de ( $\rho=0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. En efecto, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.
- Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, se concluyó que existe una correlación de Rho de Spearman positiva considerable entre las variables en estudio de ( $\rho=0,755$ ); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la autorrealización y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. Así pues, se obtuvo una relación directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de autorrealización, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.
- Tercera:** En relación al objetivo específico 2, se concluyó en una correlación de Rho de Spearman entre las variables muy fuerte y positiva de ( $\rho=0,797$ ); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. En definitiva, se obtuvo una relación directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de involucramiento laboral, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

- Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3, se evidenció una correlación de Rho de Spearman entre las variables muy fuerte y positiva de ( $\rho = 0,824$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la supervisión y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. Teniendo en cuenta, que se obtuvo una relación directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de supervisión, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.
- Quinta:** De acuerdo al objetivo específico 4, demostró una correlación de Rho de Spearman positiva entre las variables muy fuerte y positiva de ( $\rho = 0,817$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. Puesto que, se obtuvo una relación directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de comunicación, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.
- Sexta:** Respecto al objetivo específico 5, se evidenció una correlación de Rho de Spearman entre las variables muy fuerte y positiva en estudio de ( $\rho = 0,837$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre condiciones laborales y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. Dado que, se obtuvo una relación directa y significativa, se afirma que: a mayor nivel de condiciones laborales, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Se recomienda tener en cuenta los resultados de la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente, respecto a la hipótesis general, se comprobó la existencia de una correlación positiva perfecta de ( $\rho = 0,998$ ) y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); de acuerdo a los resultados obtenidos se sugiere a cada uno de los directivos, gestionar las acciones pertinentes para fortalecer el clima organizacional y lograr un mejor desempeño de los docentes, a través del departamento psicopedagógico en coordinación con la dirección realizar talleres de integración, estrés y manejo de conflictos, los que permitirán obtener mayor productividad y dar mejor servicio a toda la comunidad educativa.

**Segunda:** Considerando los resultados encontrados entre la autorrealización y el desempeño docente, en la que se muestra una correlación positiva perfecta de ( $\rho = 0,998$ ) y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); se recomienda brindar oportunidades de capacitación, realizar actividades de integración y reconocer su desempeño laboral en cada una de las instituciones para que los docentes se perciban autorrealizados y parte de un equipo.

**Tercera:** Respecto a los resultados obtenidos sobre el involucramiento laboral y el desempeño docente, mostró una correlación muy fuerte y positiva de ( $\rho = 0,797$ ) y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); e recomienda hacer talleres, jornadas de trabajo con los docentes y formar equipos y todos con un mismo objetivo para lograr un mayor nivel de involucramiento laboral y obtener un mejor desempeño docente.

**Cuarta:** Tomando en consideración los resultados obtenidos en relación a supervisión y el desempeño docente mostró una correlación muy fuerte y positiva de ( $\rho = 0,824$ ) y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); se recomienda brindar a través de la supervisión el acompañamiento oportuno a los docentes por parte de los directivos y así fortalecer con sus recomendaciones y sugerencias las buenas prácticas docentes.

**Quinta:** De acuerdo con los resultados en relación a la comunicación y el desempeño docente, mostró una correlación muy fuerte y positiva de ( $\rho = 0,817$ ) y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); se sugiere realizar talleres de habilidades sociales y comunicativas, así también realizar actividades recreativas y deportivas con toda la comunidad educativa para mejorar la comunicación y la socialización importantes para un mejor clima en las instituciones y elevar el desempeño de cada uno de los docentes.

**Sexta:** De acuerdo a los resultados obtenidos en relación a las condiciones laborales y el desempeño docente, se mostró una correlación muy fuerte y positiva de ( $\rho = 0,837$ ) y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); se sugiere elaborar un documento con niveles de estímulos que se darían a aquellos profesores que más destaquen en sus prácticas docentes, así como también brindarles un espacio de trabajo seguro y con los materiales necesarios. De esta manera se espera mejorar las condiciones laborales de los docentes.

## **VII. Referencias**



- Aguirre, M. y Martínez, P. (2012). *Clima organizacional: un caso de estudio*. España: Española.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Libros en red. [www.librosenred.com](http://www.librosenred.com)
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Shalom.
- Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes Ner (050) Tinaquillo*. (Tesis de posgrado). Valencia: Universidad de Carabobo.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos
- Contreras, F. y Montoya, S. (2010). *Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). *Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones*. Revista Universum. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.
- Díaz, C. y Alfaro, B. (2008). *La formación en Gestión de la Educación. Tendencias experiencias desde los postgrados*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2011); *Administración de Recursos Humanos*. (4° Ed). México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009) *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia. McGraw-Hill Interamericana.
- Elizalde, A.; Martí, M. y Martínez, F. (2006). *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Revista Polis de la Universidad Bolivariana. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>.
- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México DF: Oxford.

- Fernández, L. y Coppola, N. (2008). *La evaluación de la docencia universitaria en Argentina. Situación, problemas y perspectivas*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa,
- Freire, P. (1973). *La Educación como Práctica de la Libertad*. Argentina: Siglo XXI. (9ª).
- Gan, F. y Gaspar, B. (2011). *Manual de recursos humanos*. Barcelona: UOC
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cali –Colombia: Universidad del Valle Sede San Fernando
- González, E. (2007). *Un modelo de supervisión educativa*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6º Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Huamán, T. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate Lima 2014* (tesis de posgrado). Universidad César vallejo, Perú.
- Isea, J. (2013). *Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. México: Academia Española.
- Kahr, M. (2012). *Clima Institucional Escolar y Gestión educativa*. Recuperado desde <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- León, J. y Pérez, I. (2013). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa Fe y Alegría n° 26 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*, Harvard Business School, Boston.
- López, N. (2013) *Diagnóstico del clima organizacional en una imprenta guatemalteca*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Luengo, E. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial* (tesis de posgrado). Municipio de Mara, Venezuela.
- Martín, M. (1998). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)

- Maslow, A. (2012). *Teoría de la motivación humana*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Abraham\\_Maslow](https://es.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow)
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán, Quito–Ecuador* (tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Mejía, B. (2014). “Clima organizacional y compromiso en el trabajo en una institución educativa”. (Tesis de Posgrado). Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Méndez, C. (2009). *Metodología* (4° Edición). México: Limusa
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Biblioteca Nacional del Perú: N° 2014-04604 Impreso por: Corporación gráfica Navarrete.
- MINEDU (2004). Art° 56 de la ley general de educación (p. 3). Señala al docente como mediador del aprendizaje de los estudiantes.
- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.
- Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones*. España: Ariel.
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morales (2014). *Clima Organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en la Red 02 – Ugel 02, Rímac, 2014* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Morris, Ch. y Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología*. México: Pearson Educación
- Muñoz, I. (2011). *Metodología de investigación*. Valencia, España: Mc Graw Hill
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Universidad de Costa Rica San Pedro, 33(2), pp.153-170.
- Palma, S. (2010). *Escala de satisfacción laboral SL – SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl, Lima Perú.
- Paredes, B. (2016). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar* (tesis de posgrado). Universidad

Anáhuac, México.

- Pérez, J. y Fidalgo, M. (2011). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psico dramático*. (1°). México: EAE
- Pozo, J. et al (2006). *Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje*. Barcelona: Graó
- Quinteros, M. (2016). *Clima organizacional y calidad del servicio educativo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Chancay* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Ramos, L. (2015). *Clima organizacional y el desempeño docente en el nivel primaria de la institución educativa N° 3063 "Patricia Natividad Sánchez", Independencia – 2015* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Rivas, H. (2014). *Idoneidad didáctica de procesos de formación estadística de profesores de educación primaria* (tesis doctoral). Universidad de Granada, España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima* (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Ruíz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa: Procedimientos para su Diseño y Validación*. Venezuela: CIDEF
- Stoner, J. (1996). *Administración* (6°). México: Pearson Education.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (tesis de doctorado). Universidad de Valencia, España.
- UNESCO (2015). *Foro mundial sobre el rol de la enseñanza docente para una enseñanza eficaz en cada nivel educativo*.

- Uzcátegui, J. (2011), *Recursos humanos. Gestión del talento humano* (2°). México: McGraw-Hill
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Velásquez, Y. y Núñez, M. (2009). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. Venezuela: Interciencia.
- Velázquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración*. España: Academia Española.
- Venegas, S. (2015), *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Chile: Ediciones UC.
- Wiemann (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. España: UOC (Universidad Oberta de Catalunya).
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* (tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Zepeda, J. (2010). *Estrategias de involucramiento laboral en pymes de servicio y manufactura*. México, D.F. Recuperado de [http://sistemanodalsinaloa.gob.mx/archivoscomprobatorios/\\_15\\_memoriae\\_x\\_tenso/332.pdf](http://sistemanodalsinaloa.gob.mx/archivoscomprobatorios/_15_memoriae_x_tenso/332.pdf)
- Zúñiga, E: (2010). *La comunicación organizacional y su importancia para las escuelas de arte universitarias: Propuesta para la construcción de conocimiento organizacional colectivo desde una intervención educativa*. Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.

## **Anexos**

## ARTÍCULO CIENTÍFICO

**1.TÍTULO:** Clima organizacional y desempeño docente en instituciones Educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

**2.AUTOR:** Br. Agustina Sánchez Rojas

**Correo:** agusan3012@hotmail.com

**Afiliación institucional:** Estudiante de la escuela de postgrado de maestría en Administración de la Educación de la universidad César Vallejo.

### 3. RESUMEN

La prospectiva de la presente investigación fue considerar la relación de las variables Clima organizacional y Desempeño docente.

El enfoque de la indagación que se desarrolló fue cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental – transversal – correlacional, de dos variables. Se consideró una población de 150 docentes, a los que se les aplicó la muestra. La encuesta fue la técnica empleada para recoger la data de cada variable, Clima organizacional y Desempeño docente; utilizando como instrumento un cuestionario para ambos casos. Cada instrumento pasó por una validación de contenido, donde el juicio de expertos determinó la aplicabilidad, mientras que la confiabilidad de los cuestionarios obtenidos con el Alfa de Cronbach de coeficientes de 0,805 para Clima organizacional y 0,939 en el Desempeño docente, indicando una confiabilidad muy alta.

En la presente investigación los resultados señalaron que: respecto a la hipótesis general, se encontró una correlación Rho de Spearman ( $\rho = 0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ) en las variables de estudio. En relación a la hipótesis general se encontró una correlación Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño docente, así también, en la variable clima organizacional sus resultados descriptivos indicaron un nivel regular de (64,7%) y la variable desempeño docente igualmente se encontraba en nivel regular (72,7%).

**4. PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional y Desempeño docente.

## 5. ABSTRACT

The prospective of this present investigation was to consider the relationship of the variables organizational climate and teaching performance.

The approach of the inquiry that developed it was quantitative, basic type, of non-experimental design - transversal – correlational, of two variables. It was considered a population of 150 teachers, to whom the sample was applied. The survey was the technique used to collect the data of each variable, organizational climate and teaching performance; using as a tool a questionnaire for both cases. Each instrument went through a content validation, where the judgment of experts determined the applicability, while the reliability of the questionnaires obtained with the Cronbach's Alpha with coefficients of 0.805 for organizational climate and 0.939 for teaching performance, indicating very high reliability.

In the present investigation the results indicated that: regarding the general hypothesis, it was found a correlation Spearman's Rho ( $\rho = 0,998$ ); and significant ( $\text{Sig} = 0.000 < 0.05$ ) between the variables organizational climate and teacher performance. In relation to the general hypothesis, a Spearman's Rho correlation was found between the organizational climate variables and teacher performance, so too, in the variable organizational climate his descriptive results indicated a regular level of (64.7%) and the teacher performance variable he was also on a regular level (72.7%).

**Key words:** Organizational climate and Teaching performance.

## 7. INTRODUCCIÓN:

La presente tesis titulada: Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental – transversal – correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por docentes y la muestra fue 150. Los resultados de la investigación indicaron que: en relación a la hipótesis general se encontró una correlación Rho de Spearman ( $\rho = 0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ) entre



las variables clima organizacional y desempeño docente. En relación a la hipótesis general se encontró una correlación Rho de Spearman entre las variables clima organizacional y desempeño docente, en los resultados descriptivos de la variable clima organizacional se halló que estaba en un nivel regular (64,7%) y que la variable desempeño docente igualmente se encontraba en nivel regular (72,7%).

La problemática de la presente investigación consideró que en las instituciones educativas públicas de la red 02, correspondientes a la unidad de gestión local 03 del Cercado de Lima, se ha observado que a nivel de autorrealización los docentes no participan permanentemente en capacitaciones, así mismo a nivel de involucramiento laboral la mayoría de los docentes no se sienten identificados con los lineamientos de las instituciones donde laboran y a nivel de comunicación se evidencia deficiencias causados en su mayoría por la poca tolerancia, conflictos interpersonales entre otros.

Estos problemas traen consigo un deterioro en el clima organizacional, el cual afecta el desempeño docente, algunos docentes no cumplen con los compromisos asumidos y algunos de ellos rechazan los cambios en el sistema educativo. Según MINEDU (2004), en el art. 56° de la ley general de educación señala al docente como mediador del sistema educativo y cuya misión es el aprendizaje de los estudiantes en cada una de sus dimensiones (p.3). Según, Huamán (2014), en la tesis titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de Ate Lima 2014*, concluye que el clima organizacional se deteriora cuando no hay una adecuada comunicación entre sus miembros, también se evidenció falta de motivación y estímulos por parte de los directivos provocando un mínimo desempeño. Para Likert (1968), en su teoría sobre el clima organizacional, determinó que la conducta que asumen los trabajadores se da por la percepción que tienen sobre la organización e influye en la percepción que se tiene sobre el clima de la organización. Así mismo, Palma (2010), consideró al clima como lo que los trabajadores perciben en su ambiente laboral y que a su vez ayuda a tomar acciones de carácter preventivo y correctivo oportunamente para el buen funcionamiento de la organización (p. 5). En relación con el desempeño docente, Freire (1973), en su teoría pedagógica se basó en la importancia de la comunicación y en el diálogo que debe darse de una manera horizontal con "alguien" o sobre "algo" el cual debe realizarse en un momento preciso. A su vez

manifestó que para que la educación sea considerada válida debe partir de la reflexión de las personas y de la realidad de su vida diaria la que implica su realidad social, la realidad política y económica.

## **8. METODOLOGÍA**

El método utilizado es el hipotético-deductivo, que trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis y así encontrar las consecuencias observacionales, los cuales se refieren a objetos o propiedades observables, que se consigue deduciéndolos de las hipótesis para que la verdad o falsedad sean directamente establecidas, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente (Behar, 2008, p. 40), la investigación fue de tipo básica o sustantiva porque no tiene propósitos aplicativos inmediatos y solamente busca ampliar y profundizar todos los conocimientos científicos sobre la realidad, el estudio fue de nivel descriptivo, donde se identifican características del universo de investigación, se indican las formas de conducta y actitudes de toda la población, se fijan comportamientos concretos y se descubre y comprueba la relación entre las variables de investigación. Así mismo, el diseño fue correlacional y permitió al investigador analizar y estudiar la relación entre las variables y buscar el grado de relación entre ambas variables materia de estudio, el diseño de estudio fue no experimental, se aplica sin manipulación de variables y solamente se describen los fenómenos para ser analizados, el alcance fue transversal debido a que se estudió los hechos y fenómenos del contexto, en un tiempo determinado.

## **9. RESULTADOS**

Para determinar la validez de las hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que este estadístico es coherente cuando se trata de determinar la relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación. Para la contrastación de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia  $\alpha = 5\% = 0,05$ ), es así que respecto a la hipótesis general se muestra una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables con un índice de ( $\rho = 0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre clima organizacional y desempeño

docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018". Así pues, la correlación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

## 10. DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue buscar la existencia de la relación entre la variable clima organizacional y de cada una de sus dimensiones con la variable desempeño docente; se vinculó algunas de las conclusiones respectivamente con antecedentes necesarios para dicho fin, los cuales se indican a continuación: En relación a la hipótesis general se encontró una correlación Rho de Spearman ( $\rho=0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ) entre las variables clima organizacional y desempeño docente, en los resultados descriptivos de la variable clima organizacional se halló que estaba en un nivel regular (64,7%) y que la variable desempeño docente igualmente se encontraba en nivel regular (72,7%). Estos datos guardan relación con el antecedente de Morales (2014), en su estudio titulado: *Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en la RED No. 02- UGEL 02 Rímac 2014*, los resultados mostraron una relación positiva y moderada de  $p=0,639$ , entre las variables de estudio., Por otro lado Huamán (2014), en la tesis titulada: *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de Ate Lima 2014*, el resultado señaló una correlación de Rho de Spearman, arroja un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; lo cual indica que la correlación es alta. Por lo que se demostró que sí existe una relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Según Chiavenato (2007), considera al clima organizacional como un ambiente interno en la organización ligado estrechamente a la motivación de cada miembro. Asimismo, Litwin y Stringer (1968), señaló que existe la percepción del clima organizacional en cada uno de sus trabajadores de la organización.

En referencia a la hipótesis específica 1: Existe una relación directa y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente en las

Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, Se observó en la muestra una correlación de Rho de Spearman positiva considerable entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,755$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); y se afirma que: a mayor nivel de autorrealización, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. Así también, Elizalde et al. (2006), consideró que la autorrealización abarca la individualidad con agrado en todos sus aspectos. Implica la posibilidad de desarrollar su potencial, para producir, crear y generar justicia, afirmando así que un clima puede ser positivo.

En lo referente a la hipótesis específica 2: Existe relación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, las estadísticas mostraron una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,797$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirmó que: a mayor nivel de involucramiento laboral, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. Así mismo Maslow (2012), consideró a la autorrealización como la posibilidad de lograr su propio potencial, aprovechando sus capacidades y talentos.

En lo referente a la hipótesis específica 3: Existe relación entre la supervisión y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. En la muestra se observó una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,797$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); acerca del involucramiento laboral, Palma (2012), considera que es el compromiso que asume un trabajador y que se compromete con los principios y los valores de la organización, así también González (2007), consideró que el objetivo de la supervisión es que el acompañamiento a los docentes y el trabajo del supervisor se realice de una manera óptima para que el clima organizacional influya en los trabajadores.

En lo referente a la hipótesis específica 4: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. Se observó en la muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho =$

0,817); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ); es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de comunicación, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

Según, Zúñiga (2010), señaló que en los grupos humanos organizados de trabajo la comunicación es muy importante para mantener el equilibrio y la coherencia necesarias para mejorar la productividad.

En lo referente a la hipótesis específica 5: Existe relación entre condiciones laborales y el desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. En la muestra se observó una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho= 0,837$ ); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ); es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de condiciones laborales, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018. Sin embargo, Contreras y Montoya (2009), señalaron que el elemento primordial en una empresa es la satisfacción de sus trabajadores, dicho de otra manera, las condiciones de trabajo fortalecen la satisfacción para un buen clima organizacional.

## 11. CONCLUSIONES

La conclusión relacionada al objetivo general de la investigación comprobó la existencia de una relación entre las variable clima organizacional y desempeño docente donde se mostró una correlación de Rho de Spearman positiva perfecta entre las variables en estudio de ( $\rho= 0,998$ ); y significativa ( $\text{Sig}=0,000<0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

## 12. REFERENCIAS

- Aguirre, M. y Martínez, P. (2012). *Clima organizacional: un caso de estudio*. España: Española.
- Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Libros en red. [www.librosenred.com](http://www.librosenred.com)
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Shalom.
- Barrios, M. (2015). *Desempeño docente en el clima organizacional en el Liceo Nacional Bolivariano Taguanes Ner (050) Tinaquillo*. (Tesis de posgrado). Valencia: Universidad de Carabobo.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos
- Contreras, F. y Montoya, S. (2010). *Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). *Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones*. Revista Universum. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>.
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración: enfoque situacional*. México: Prentice Hall.
- Díaz, C. y Alfaro, B. (2008). *La formación en Gestión de la Educación. Tendencias experiencias desde los postgrados*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2011); *Administración de Recursos Humanos*. (4° Ed). México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2009) *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia. McGraw-Hill Interamericana.
- Elizalde, A.; Martí, M. y Martínez, F. (2006). *Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona*. Revista Polis de la Universidad Bolivariana. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>.

- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México DF: Oxford.
- Fernández, L. y Coppola, N. (2008). *La evaluación de la docencia universitaria en Argentina. Situación, problemas y perspectivas*. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa,
- Freire, P. (1973). *La Educación como Práctica de la Libertad*. Argentina: Siglo XXI. (9ª).
- Gan, F. y Gaspar, B. (2011). *Manual de recursos humanos*. Barcelona: UOC
- García, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cali –Colombia: Universidad del Valle Sede San Fernando
- González, E. (2007). *Un modelo de supervisión educativa*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de investigación* (6º Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Huamán, T. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 Húsares de Junín del distrito de Ate Lima 2014* (tesis de posgrado). Universidad César vallejo, Perú.
- Isea, J. (2013). *Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. México: Academia Española.
- Kahr, M. (2012). *Clima Institucional Escolar y Gestión educativa*. Recuperado desde <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- León, J. y Pérez, I. (2013). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente del nivel secundaria en la institución educativa Fe y Alegría n° 26 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2013* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*, Harvard Business School, Boston.
- López, N. (2013) *Diagnóstico del clima organizacional en una imprenta guatemalteca*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Luengo, E. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial* (tesis de posgrado). Municipio de Mara, Venezuela.

- Martín, M. (1998). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª) España-Madrid. Recuperado de [www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf)
- Maslow, A. (2012). *Teoría de la motivación humana*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Abraham\\_Maslow](https://es.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow)
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la unidad educativa particular Santo Domingo de Guzmán, Quito-Ecuador* (tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Mejía, B. (2014). "Clima organizacional y compromiso en el trabajo en una institución educativa". (Tesis de Posgrado). Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Méndez, C. (2009). *Metodología* (4ª Edición). México: Limusa
- MINEDU (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Biblioteca Nacional del Perú: N° 2014-04604 Impreso por: Corporación gráfica Navarrete.
- MINEDU (2004). Art° 56 de la ley general de educación (p. 3). Señala al docente como mediador del aprendizaje de los estudiantes.
- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.
- Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones*. España: Ariel.
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morales (2014). *Clima Organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario en la Red 02 – Ugel 02, Rímac, 2014* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Morris, Ch. y Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología*. México: Pearson Educación
- Muñoz, I. (2011). *Metodología de investigación*. Valencia, España: Mc Graw Hill
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo*. Universidad de Costa Rica San Pedro, 33(2), pp.153-170.
- Palma, S. (2010). *Escala de satisfacción laboral SL – SPC*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan Eirl, Lima Perú.



- Paredes, B. (2016). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar* (tesis de posgrado). Universidad Anáhuac, México.
- Pérez, J. y Fidalgo, M. (2011). *NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España.
- Pernía, K. Y Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psico dramático*. (1°). México: EAE
- Pozo, J. et al (2006). *Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje*. Barcelona: Graó
- Quinteros, M. (2016). *Clima organizacional y calidad del servicio educativo en las instituciones educativas públicas del nivel inicial del distrito de Chancay* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Ramos, L. (2015). *Clima organizacional y el desempeño docente en el nivel primaria de la institución educativa N° 3063 "Patricia Natividad Sánchez", Independencia – 2015* (tesis de posgrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Rivas, H. (2014). *Idoneidad didáctica de procesos de formación estadística de profesores de educación primaria* (tesis doctoral). Universidad de Granada, España.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de colegios particulares de Lima* (tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Ruíz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa: Procedimientos para su Diseño y Validación*. Venezuela: CIDEG
- Stoner, J. (1996). *Administración* (6°). México: Pearson Education.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado* (tesis de doctorado). Universidad de Valencia, España.
- UNESCO (2015). *Foro mundial sobre el rol de la enseñanza docente para una*

*enseñanza eficaz en cada nivel educativo.*

- Uzcátegui, J. (2011), *Recursos humanos. Gestión del talento humano* (2°). México: McGraw-Hill
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Velásquez, Y. y Núñez, M. (2009). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. Venezuela: Interciencia.
- Velázquez, G. (2013). *Gestión administrativa en las organizaciones del siglo XXI. Una visión empresarial de la administración*. España: Academia Española.
- Venegas, S. (2015), *Construir inteligencia colectiva en la organización*. Chile: Ediciones UC.
- Wiemann (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. España: UOC (Universidad Oberta de Catalunya).
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima* (tesis de posgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Zepeda, J. (2010). *Estrategias de involucramiento laboral en pymes de servicio y manufactura*. México, D.F. Recuperado de [http://sistemanodalsinaloa.gob.mx/archivoscomprobatorios/\\_15\\_memoriae\\_x\\_tenso/332.pdf](http://sistemanodalsinaloa.gob.mx/archivoscomprobatorios/_15_memoriae_x_tenso/332.pdf)
- Zúñiga, E: (2010). *La comunicación organizacional y su importancia para las escuelas de arte universitarias: Propuesta para la construcción de conocimiento organizacional colectivo desde una intervención educativa*. Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.







**MATRIZ PARA ELABORAR INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL**

DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Autorrealización	1.Desarrollo profesional	1. En la institución educativa, los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. 3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
	2.Desarrollo personal	4. En la institución educativa, los docentes realizan la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados. 5. Los docentes elaboran la programación curricular con sus pares, analizando y articulando coherentemente, el plan más pertinente a la realidad de su aula.
Involucramiento laboral	1.Identificación	6. Los docentes diseñan las evaluaciones de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 7. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.
	2.Compromiso	8. Los docentes cumplen con cada uno de los objetivos y metas de la institución. 9. Los docentes respetan el reglamento interno de la institución educativa. 10. En la institución educativa, los docentes participan activamente en la elaboración de los documentos de gestión.
Supervisión	1.Percepción de funcionalidad	11. En la institución educativa, los directivos les brindan monitoreo y acompañamiento. 12. En la institución educativa valoran los desempeños de los docentes. 13. Cada miembro de la institución educativa tiene sus responsabilidades definidas.
	2.Apoyo recibido	14. En la institución educativa, los docentes reciben capacitación oportuna. 15. En la institución educativa, los docentes reciben un trato justo.
Comunicación	1.Claridad de la información recibida	16. La información recibida en la institución educativa es clara y Oportuna. 17. En la institución educativa, los directivos toman en cuenta la opinión de sus docentes. 18. En la institución educativa, la comunicación entre colegas es Cordial.
	2.Atención a usuarios	19. En la institución educativa la comunicación con estudiantes y padres de familia es permanente. 20. En la institución educativa respetan las opiniones de los estudiantes y padres de familia.
Condiciones laborales	1.Reconocimiento	21. En la institución educativa se mejora permanentemente los métodos de trabajo. 22. En la institución educativa el ambiente físico de su área es el adecuado.
	2.Materiales	23. En la institución educativa, los docentes elaboran materiales educativos para cada una de las sesiones. 24. Los docentes de la institución educativa disponen de recursos tecnológicos para su trabajo. 25. En la institución educativa realizan una adecuada administración de los recursos materiales.

### **MATRIZ PARA ELABORAR INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE**

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PREGUNTAS</b>
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	1.Dominio de contenidos pedagógicos.	1. En la institución educativa, los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. 3. Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. 4. En la institución educativa, los docentes realizan la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.
	2.Planificación colegiada de los aprendizajes.	5. Los docentes elaboran la programación curricular con sus pares, analizando y articulando coherentemente, el plan más pertinente a la realidad de su aula. 6. Los docentes diseñan las evaluaciones de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 7. Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo. 8. Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	1.Estrategias de enseñanza.	9. En la institución educativa, los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 10. Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. 11. En la institución educativa, los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje. 12. Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
	2.Métodos y técnicas de evaluación.	13. Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. 14. Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. 15. En la institución educativa, los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
Participación en la gestión de la escuela articulada con la comunidad.	1.Participación activa en los documentos de gestión.	16. En la institución educativa, los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. 17. En la institución educativa, los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo. 18. En la institución educativa, los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
	2. Fomenta con respeto el trabajo colaborativo.	19. Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 20. En la institución educativa, los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. 21. Los docentes de la institución educativa, comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	1.Actualización permanente.	22. Los docentes de la institución educativa, reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. 23. Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
	2.Demuestra compromiso en el desarrollo de sus funciones,	24. En la institución educativa, los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos. 25. En la institución educativa, los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

## CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

### Instrucciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Rara vez
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

<b>DIMENSIÓN 1: AUTORREALIZACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La institución educativa apoya el desarrollo profesional de sus docentes.					
2	Se siente realizado profesionalmente en su institución educativa.					
3	Los directivos de la institución educativa reconocen los logros que obtiene con sus estudiantes.					
4	En su institución educativa se siente realizado como persona.					
5	Desarrolla ideas creativas e innovadoras en su institución educativa.					
<b>DIMENSION 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	En la institución educativa, los docentes se identifican con la visión, misión y axiología de su institución.					
7	El personal de la institución educativa trabaja en equipo.					
8	Los docentes cumplen con cada uno de los objetivos y metas de la institución.					
9	Los docentes respetan el reglamento interno de la institución educativa.					
10	En la institución educativa, los docentes participan activamente en la elaboración de los documentos de gestión.					
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	En la institución educativa, los directivos les brindan acompañamiento y monitoreo.					
12	En la institución educativa valoran los desempeños de los docentes.					
13	Cada miembro de la institución educativa tiene sus responsabilidades definidas.					

14	En la institución educativa, los docentes reciben capacitación oportuna.					
15	En la institución educativa, los docentes reciben un trato justo.					
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	La información recibida en la institución educativa es clara y oportuna.					
17	En la institución educativa, los directivos toman en cuenta la opinión de sus docentes.					
18	En la institución educativa, la comunicación entre colegas es cordial.					
19	En la institución educativa la comunicación con estudiantes y padres de familia es permanente.					
20	En la institución educativa respetan las opiniones de los estudiantes y padres de familia.					
<b>DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	En la institución educativa se mejora permanentemente los métodos de trabajo.					
22	En la institución educativa el ambiente físico de su área es el adecuado.					
23	En la institución educativa, los docentes elaboran materiales educativos para cada una de las sesiones.					
24	Los docentes de la institución educativa disponen de recursos tecnológicos para su trabajo.					
25	En la institución educativa realizan una adecuada administración de los recursos materiales.					

Gracias por su atención.



## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

### Instrucciones:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Rara vez
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

<b>DIMENSIÓN 1: PREPERACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En la institución educativa, los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.					
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.					
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.					
4	En la institución educativa, los docentes realizan la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.					
5	Los docentes elaboran la programación curricular con sus pares, analizando y articulando coherentemente, el plan más pertinente a la realidad de su aula.					
6	Los docentes diseñan las evaluaciones de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
7	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
<b>DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	En la institución educativa, los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.					
10	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
11	En la institución educativa, los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					

12	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
13	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
14	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
15	En la institución educativa, los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA CON LA COMUNIDAD</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	En la institución educativa, los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
17	En la institución educativa, los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
18	En la institución educativa, los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
20	En la institución educativa, los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
21	Los docentes de la institución educativa comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIZACIÓN Y LA IDENTIDAD DOCENTE</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Los docentes de la institución educativa reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
23	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela					
24	En la institución educativa, los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
25	En la institución educativa, los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Gracias por su atención.

## Print RHO. Docx

NONPAR CORR  
/VARIABLES=VAR00001 VAR00007  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

**Nonparametric Correlations**

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlations			
	VAR00001	VAR00007	
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,998*
		N	150
	VAR00007	Correlation Coefficient	,998*
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR  
/VARIABLES=VAR00002 VAR00007  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

**Nonparametric Correlations**

[Conjunto\_de\_datos0]

NONPAR CORR  
/VARIABLES=VAR00002 VAR00007  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

**Nonparametric Correlations**

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlations			
	VAR00002	VAR00007	
Spearman's rho	VAR00002	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,755*
		N	150
	VAR00007	Correlation Coefficient	,755*
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR  
/VARIABLES=VAR00003 VAR00007  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

**Nonparametric Correlations**

[Conjunto\_de\_datos0]

NONPAR CORR  
/VARIABLES=VAR00003 VAR00007  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

**Nonparametric Correlations**

[Conjunto\_de\_datos0]

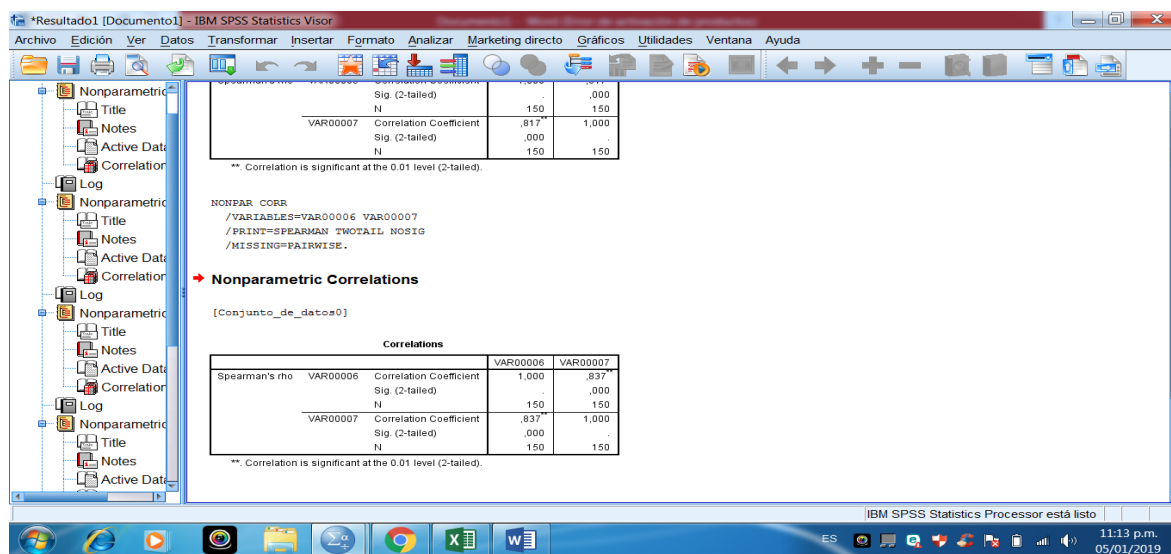
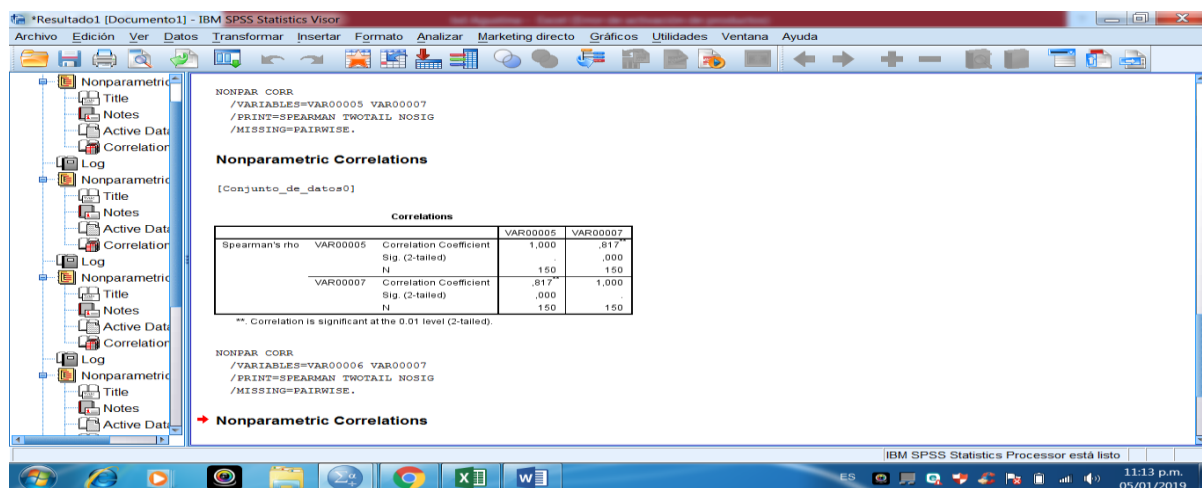
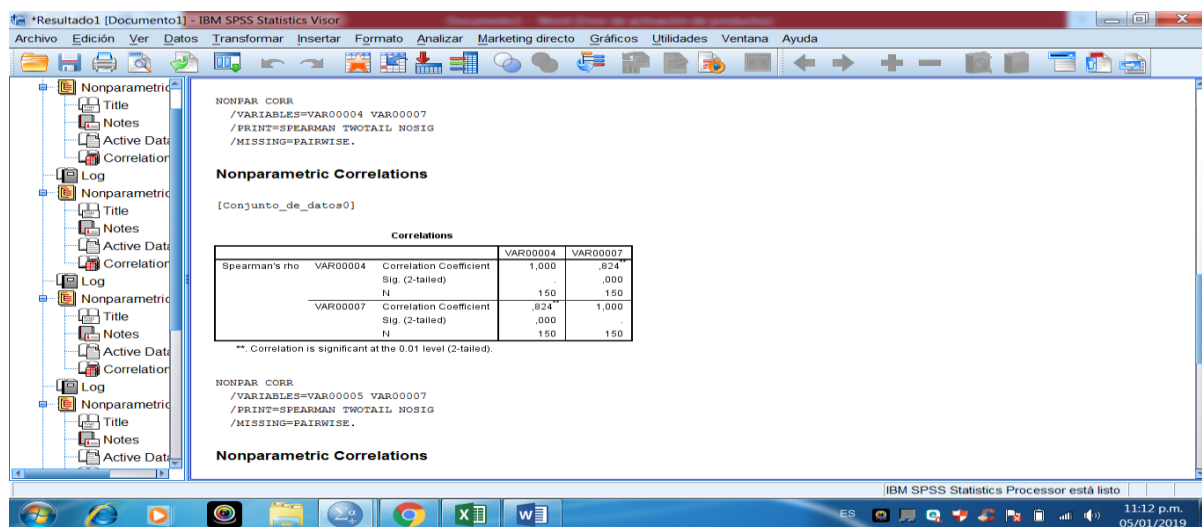
Correlations			
	VAR00003	VAR00007	
Spearman's rho	VAR00003	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,797*
		N	150
	VAR00007	Correlation Coefficient	,797*
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	150

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR  
/VARIABLES=VAR00004 VAR00007  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

**Nonparametric Correlations**

[Conjunto\_de\_datos0]



			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,633**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,633**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

			Autorrealización	Desempeño docente
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1.000	,452**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,452**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

			Involucramiento laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,610**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,610**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

			Supervisión	Desempeño docente
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	,426**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,426**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

			Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,616**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,616**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

			Condiciones laborales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	,654**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	150	150
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,654**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	150	150

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1	V2	D1V2	D2V2	D3V2	D4V2	Correlaciones					
1	122	25	110	34								Rho de Spearman	VAR00001	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	VAR00001	VAR00007	
2	119	23	25	23	23	25	123	39	35	29	20				1.000	.633	
3	115	22	21	25	23	24	113	35	31	27	20					.000	
4	119	23	25	23	23	25	123	39	35	29	20				150	150	
5	101	20	20	21	20	20	100	32	28	24	16		VAR00007	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.633	1.000	
6	117	21	25	24	25	25	112	36	30	28	18	** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			.000		
7	123	23	25	25	25	25	119	40	34	27	18				150	150	
8	74	13	16	14	15	16	78	27	21	17	13						
9	118	21	25	23	24	25	117	40	31	28	18						
10	123	24	25	25	25	24	123	40	35	28	20						
11	125	25	25	25	25	25	124	40	35	29	20	Correlaciones					
12	120	22	25	25	25	23	124	39	35	30	20	Rho de Spearman	VAR00002	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	VAR00002	VAR00007	
13	111	19	22	23	23	24	93	36	29	16	12				1.000	.452	
14	122	23	24	25	25	25	79	26	23	18	12				150	.000	
15	125	25	25	25	25	125	40	35	30	20			VAR00007	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.452	1.000	
16	104	21	17	24	20	22	101	31	32	21	17				.000	.000	
17	125	25	25	25	25	25	123	40	35	28	20	** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					
18	124	25	25	25	25	24	124	40	35	29	20	Correlaciones					
19	103	20	18	22	22	21	97	32	28	24	13						
20	123	23	25	25	25	25	125	40	35	30	20						
21	122	24	25	25	24	24	124	40	35	29	20						
22	119	23	24	23	24	25	104	34	26	25	19	Rho de Spearman	VAR00003	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	VAR00003	VAR00007	
23	110	22	19	22	23	24	104	34	28	26	16				1.000	.610	
24	121	25	25	24	23	24	115	35	33	28	19				150	.000	
25	97	15	23	17	19	23	111	36	32	27	16		VAR00007	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.610	1.000	
26	101	19	22	20	20	20	99	34	25	24	16				.000	.000	
27	90	18	21	16	17	18	109	32	32	27	18	** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					
28	88	12	21	17	15	23	100	32	28	24	16	Correlaciones					
29	93	16	19	21	17	20	96	32	26	22	16						
30	101	16	22	20	21	22	110	37	31	26	16						
31	84	15	20	13	15	21	110	36	30	24	20						
32	110	18	23	24	24	21	123	40	33	30	20	Rho de Spearman	VAR00004	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	VAR00004	VAR00007	
33	86	15	23	15	21	22	115	36	31	29	19				1.000	.428	
34	85	11	22	17	17	18	109	39	27	26	17				150	.000	
35	97	19	20	19	20	19	99	32	28	23	16		VAR00007	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.428	1.000	
36	56	10	10	9	15	12	74	26	21	15	12				.000	.000	
37	90	18	17	11	17	17	102	32	30	24	16	** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					
38	93	16	17	21	20	19	101	36	29	22	14	Correlaciones					
39	110	20	24	22	22	22	108	32	30	27	19						
40	89	17	16	16	20	20	97	34	28	21	14						
41	91	16	19	17	19	20	85	29	22	21	13						
42	83	13	22	16	17	15	114	40	32	24	18						
43	91	15	17	20	20	19	79	29	22	16	12	Rho de Spearman	VAR00005	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	VAR00005	VAR00007	
44	106	18	24	21	21	22	101	33	28	24	16				1.000	.618	
45	96	17	20	19	21	19	89	32	20	24	13				150	.000	
46	65	9	17	12	11	16	84	26	20	21	11		VAR00007	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.618	1.000	
47	90	16	23	14	16	21	110	36	30	24	20				150	150	
48	99	24	23	23	15	14	104	32	28	25	19	** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					
49	83	18	15	15	15	20	109	36	35	18	20	Correlaciones					
50	96	18	22	18	20	18	105	36	28	24	17						
51	90	18	18	19	17	18	93	32	27	20	14						
52	81	17	15	15	19	15	81	26	23	19	13						
53	64	11	15	11	11	16	77	30	22	14	11						
54	108	23	20	23	21	21	107	38	29	23	17	Rho de Spearman	VAR00006	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	VAR00006	VAR00007	
55	83	17	15	15	15	15	65	27	21	12	10				1.000	.654	
56	91	17	18	19	18	19	97	34	26	23	14				.000	.000	
57	88	16	20	17	18	17	91	30	25	21	15		VAR00007	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.654	1.000	
58	108	19	23	22	21	23	123	40	35	30	18				150	150	
59	73	15	18	15	13	13	87	34	24	20	9	** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					
60	81	16	16	17	17	15	89	28	25	22	14	Correlaciones					
61	86	14	18	18	20	16	94	33	23	21	17						
62	103	23	20	20	20	20	110	36	34	24	16						
63	120	22	25	25	24	24	118	40	35	24	19						
64	125	25	25	25	25	25	115	40	35	24	16						
65	101	20	20	18	22	21	109	35	32	22	20	Rho de Spearman					
66	68	15	15	8	15	15	110	37	32	24	17						
67	85	15	18	14	18	20	114	37	33	27	17						
68	90	17	19	13	20	21	114	37	32	27	18						
69	87	15	17	19	20	16	92	33	25	19	15						
70	77	13	17	17	13	17	82	24	28	21	9	Correlaciones					
71	81	14	18	15	15	19	82	28	20	20	14						
72	63	10	12	13	12	16	75	27	18	20	10						
73	70	12	14	17	11	16	75	24	21	18	12						
74	75	11	13	17	17	17	80	28	27	16	9						
75	74	17	16	15	14	12	90	32	33	14	11	Rho de Spearman					
76	74	15	13	16	17	17	79	28	21	18	12						
77	77	17	13	15	17	15	92	34	22	25	11						
78	82	20	15	15	18	14	82	24	25	21	12						
79	82	16	18	18	18	12	78	31	18	18	11						
80	85	20	21	16	13	15	86	27	24	21	14	Correlaciones					
81	65	10	16	9	15	15	82	32	21	16	13						
82	76	13	16	15	17	15	81	18	24	24	15						
83	77	15	15	20	11	16	86	25	21	25	15						
84	81	18	13	19	17	14	100	32	28	24	16						
85	102	16	19	22	23	22	110	38	33	21	18	Rho de Spearman					
86	106	21	20	22	21	22	116	36	33	28	19						
87	88	16	15	18	21	18	104	36	28	24	16						
88	120	24	25	25	25	21	103	33	25	25	20						
89	60	10	13	12	11	14	59	19	20	12	8						
90	106	21	20	22	21	22	99	36	33	18	12	Correlaciones					
91	75	14	15	15	16	15	94	33	23	21	18		12				
92	56	14	9	14	9	10	74	27	22	17	8						
93	91	21	17	17	19	17	88	32	24	19	13						
94	98	21	17	21	21	18	94	31	24	23	16						
95	96	19	17	22	20	18	96	32	28	20	16	Rho de Spearman					
96	94	17	17	2													

[illegible]





## *Escuela de Posgrado*

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 08 de Noviembre de 2018

Carta P. 0735-2018-EPG-UCV-LN

**LIC. FELIPE ALBERTO OJEDA HUAPAYA**  
DIRECTOR  
**1035 José del Carmen Marín Arista**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **AGUSTINA SÁNCHEZ ROJAS** identificado con DNI N.° **08143382** y código de matrícula N.° **6000029462**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, RED 2, UGEL 03, CERCADO DE LIMA 2018.**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



PERU

Ministerio  
de Educación

UGEL 03

I.E.N°1035 Gral. E.P.  
José del Carmen Marín Arista

## INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1035-Gral. E.P. "JOSÉ DEL CARMEN MARÍN ARISTA"

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR:  
DR. CARLOS VENTURO ORBEGOZO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE  
Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de los  
Instrumentos de la investigación de la  
Lic. Agustina Sánchez Rojas

Es grato saludarlo a Ud. Y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Agustina Sánchez rojas la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada:  
Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mag. Felipe Alberto Ojeda Huapaya

DIRECTOR

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



IE. N° 1168 "HÉROES DEL CENEPA"  
Jr. Huallaga N° 878 - Lima  
Teléf. N° 4270213

### CARTA DE ACEPTACIÓN

SEÑOR:  
DR. CARLOS VENTURO ORBEGOZO  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - FILIAL LIMA NORTE  
Presente.

Asunto: Autorización para la aplicación de los  
Instrumentos de la investigación de la  
Lic. Agustina Sánchez Rojas

Es grato saludarlo a Ud. Y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Agustina Sánchez rojas la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada:  
Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Lima, 16 de noviembre del 2018

Atentamente,



Olga Lydia Acosta Guerra

DIRECTORA(e)

### CARTA DE ACEPTACIÓN

**SEÑOR:**  
**DR. CARLOS VENTURO ORBEGOZO**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**  
**Presente.**

**Asunto:** Autorización para la aplicación de los  
instrumentos de la investigación de la  
Lic. Agustina Sánchez Rojas

Es grato saludarlo a Ud. Y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Agustina Sánchez rojas la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada:  
Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



César Reina Santillan

**DIRECTOR**





### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Felipe Alberto Ojeda Huapaya  
Director de la I.E 1035 José del Carmen Marín Arista

Presente

Asunto: APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima norte, promoción IV, aula 516 B, requiero aplicar los cuestionarios con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster

El título nombre del proyecto de investigación es: *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.*

y siendo imprescindible la aplicación de la encuesta a los docentes de su institución educativa, he considerado conveniente recurrir a usted.

El número de encuestas que se aplicará, corresponde al total de docentes de su institución educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despidido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

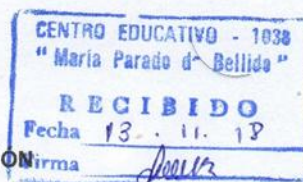
Agustina Sánchez Rojas

D.N.I: 08143382

Recibido  
14/11/2018  
15:40 pm.



Agustina Sánchez Rojas  
DIRECTORA



# CARTA DE PRESENTACION

Señor: César Reina Santillán  
Director de la I.E 1038 María Parado de Bellido

Presente

Asunto: APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima norte, promoción IV, aula 516 B, requiero aplicar los cuestionarios con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

y siendo imprescindible la aplicación de la encuesta a los docentes de su institución educativa, he considerado conveniente recurrir a usted.

El número de encuestas que se aplicará, corresponde al total de docentes de su institución educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Agustina Sánchez Rojas

D.N.I: 08143382



### CARTÁ DE PRESENTACIÓN

Señora: Rebeca Sumire Quenta  
Directora de la I.E 111 San José de Artesanos

Presente

Asunto: APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima norte, promoción IV, aula 516 B, requiero aplicar los cuestionarios con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

y siendo imprescindible la aplicación de la encuesta a los docentes de su institución educativa, he considerado conveniente recurrir a usted.

El número de encuestas que se aplicará, corresponde al total de docentes de su institución educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despidido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

  
Firma

Agustina Sánchez Rojas

D.N.I: 08143382



  
M<sup>te</sup>. Rebeca Sumire Quenta  
DIRECTORA (e)



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Olga Lidia Acosta Guerra  
Directora Encargada de la I.E 1168 Héroes del Cenepa

Presente

Asunto: APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría con mención en Administración de la Educación de la UCV, en la sede Lima norte, promoción IV, aula 516 B, requiero aplicar los cuestionarios con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magíster

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018.

y siendo imprescindible la aplicación de la encuesta a los docentes de su institución educativa, he considerado conveniente recurrir a usted.

El número de encuestas que se aplicará, corresponde al total de docentes de su institución educativa.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despedido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Agustina Sánchez Rojas

D.N.I: 08143382



*[Handwritten signature]*  
C.E. Olga L. Acosta Guerra  
SUB DIRECTORA ADMINISTRATIVA  
I.E. 1168 HÉROES DEL CENEP





Perú

Ministerio de  
EducaciónDirección Regional  
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión  
Educativa Local N° 03I.E. N° 111  
San José de  
Artesanos

**"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"**  
**"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"**

### CARTA DE ACEPTACIÓN

**SEÑOR:**  
**DR. CARLOS VENTURO ORBEGOZO**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – FILIAL LIMA NORTE**  
**Presente.**

**Asunto: Autorización para la aplicación de los**  
**instrumentos de la investigación de la**  
**Lic. Agustina Sánchez Rojas**

Es grato saludarlo a Ud. Y a la vez hacer de su conocimiento que mi despacho ha visto por conveniente autorizar a la Lic. Agustina Sánchez rojas la aplicación de los instrumentos de evaluación, para el desarrollo de la investigación titulada:  
 Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de la Red 2, Ugel 03, Cercado de Lima 2018, lo que hago de su conocimiento para los fines consiguientes.

Hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Rebeca Sumire Quenta  
 DIRECTORA

*Jirón Ayacucho N° 179 – Lima Cercado / 426 - 2771*

*Email: ieartesanos111@gmail.com / ie111sanjosedeartesanos*



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Autorrealización</b>								
1	La institución educativa apoya el desarrollo profesional de sus docentes.	✓						
2	Se siente realizado profesionalmente en su institución educativa	✓						
3	Los directivos de la institución educativa reconocen los logros que obtiene con sus estudiantes.	✓						
4	En su institución educativa se siente realizado como persona.	✓						
5	Desarrolla ideas creativas e innovadoras en su institución educativa.	✓						
<b>DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral</b>								
6	En la institución educativa, los docentes se identifican con la visión, misión y axiología de su institución.	✓						
7	El personal de la institución educativa trabaja en equipo.	✓						
8	Los docentes cumplen con cada uno de los objetivos y metas de la institución.	✓						
9	Los docentes respetan el reglamento interno de la institución educativa.	✓						
10	En la institución educativa, los docentes participan activamente en la elaboración de los documentos de gestión.	✓						
<b>DIMENSIÓN 3: Supervisión</b>								
11	En la institución educativa, los directivos les brindan acompañamiento y monitoreo.	✓						
12	En la institución educativa valoran los desempeños de los docentes.	✓						
13	Cada miembro de la institución educativa tiene sus responsabilidades definidas.	✓						
14	En la institución educativa, los docentes reciben capacitación oportuna.	✓						
15	En la institución educativa, los docentes reciben un trato justo.	✓						

DIMENSIÓN 4: Comunicación									
16	La información recibida en la institución educativa es clara y oportuna.								
17	En la institución educativa, los directivos toman en cuenta la opinión de sus docentes.	✓							
18	En la institución educativa, la comunicación entre colegas es cordial.	✓							
19	En la institución educativa la comunicación con estudiantes y padres de familia es permanente.	✓							
20	En la institución educativa respetan las opiniones de los estudiantes y padres de familia.	✓							
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales									
21	En la institución educativa se mejora permanentemente los métodos de trabajo.	✓							
22	En la institución educativa el ambiente físico de su área es el adecuado.	✓							
23	En la institución educativa, los docentes elaboran materiales educativos para cada una de las sesiones.	✓							
24	Los docentes de la institución educativa disponen de recursos tecnológicos para su trabajo.	✓							
25	En la institución educativa realizan una adecuada administración de los recursos materiales.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Mg. Pedro Félix Páez-Castillo DNI: 40137672

Especialidad del validador: Pedagogía

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de noviembre del 2018

Firma del experto Informante





### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>DIMENSION 1:</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. En la institución educativa, los docentes demuestran conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.	<input checked="" type="checkbox"/>						
2	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.	<input checked="" type="checkbox"/>						
3	Los docentes demuestran conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.	<input checked="" type="checkbox"/>						
4	En la institución educativa, los docentes realizan la planificación curricular articulando coherentemente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.	<input checked="" type="checkbox"/>						
5	Los docentes elaboran la programación curricular con sus pares, analizando y articulando coherentemente, el plan más pertinente a la realidad de su aula.	<input checked="" type="checkbox"/>						
6	Los docentes diseñan las evaluaciones de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	<input checked="" type="checkbox"/>						
7	Los docentes diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>						
8	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	<input checked="" type="checkbox"/>						

	DIMENSIÓN 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
9	En la institución educativa, los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	✓							
10	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	✓							
11	En la institución educativa, los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	✓							
12	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓							
13	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.	✓							
14	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.	✓							
15	En la institución educativa, los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓							
	DIMENSIÓN 3: Participación en la gestión de la escuela articula con la comunidad.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
16	En la institución educativa, los docentes interactúan con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	✓							
17	En la institución educativa, los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.	✓							

18	En la institución educativa, los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	✓								
19	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	✓								
20	En la institución educativa, los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	✓								
21	Los docentes de la institución educativa comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	✓								
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</b>									
22	Los docentes de la institución educativa reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	✓								
23	Los docentes participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela	✓								
24	En la institución educativa, los docentes actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.	✓								
25	En la institución educativa, los docentes actúan y toman decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	✓								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    No aplicable ☐    Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. Pedro Pablo Cevallos    DNI: 40184572

Especialidad del validador: Psicología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.



DIMENSIÓN 4: Comunicación									
16	La información recibida en la institución educativa es clara y oportuna.	✓							
17	En la institución educativa, los directivos toman en cuenta la opinión de sus docentes.	✓							
18	En la institución educativa, la comunicación entre colegas es cordial.	✓							
19	En la institución educativa la comunicación con estudiantes y padres de familia es permanente.	✓							
20	En la institución educativa respetan las opiniones de los estudiantes y padres de familia.	✓							
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales									
21	En la institución educativa se mejora permanentemente los métodos de trabajo.	✓							
22	En la institución educativa el ambiente físico de su área es el adecuado.	✓							
23	En la institución educativa, los docentes elaboran materiales educativos para cada una de las sesiones.	✓							
24	Los docentes de la institución educativa disponen de recursos tecnológicos para su trabajo.	✓							
25	En la institución educativa realizan una adecuada administración de los recursos materiales.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. PÉREZ SÁNCHEZ Segundo DNI: 7.560.105.1

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

07 de noviembre del 2018

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad al

guar el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Firma del experto informante



Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      No aplicable ☐      [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: PÉREZ SAavedra, SEGUNDO      DNI: 75601057

Especialidad del validador: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.

DIMENSIÓN 4: Comunicación									
16	La información recibida en la institución educativa es clara y oportuna.	✓							
17	En la institución educativa, los directivos toman en cuenta la opinión de sus docentes.	✓							
18	En la institución educativa, la comunicación entre colegas es cordial.	✓							
19	En la institución educativa la comunicación con estudiantes y padres de familia es permanente.	✓							
20	En la institución educativa respetan las opiniones de los estudiantes y padres de familia.	✓							
DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales									
21	En la institución educativa se mejora permanentemente los métodos de trabajo.	✓							
22	En la institución educativa el ambiente físico de su área es el adecuado.	✓							
23	En la institución educativa, los docentes elaboran materiales educativos para cada una de las sesiones.	✓							
24	Los docentes de la institución educativa disponen de recursos tecnológicos para su trabajo.	✓							
25	En la institución educativa realizan una adecuada administración de los recursos materiales.	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia en la información presentada

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Córdova García Ulises

DNI: 06658910

Especialidad del validador: Heb. de la investigación Científica

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

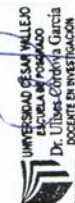
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad al

guía el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>4</sup>Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de noviembre del 2018



Firma del experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe Suficiencia en la información presentada*

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable ☒      No aplicable ☐      Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. *Córdova García Ulises*

DNI: *06658910*

Especialidad del validador: *Histología de la investigación científica*

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*24* .....de noviembre del 2018



Firma del Experto Informante.



### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018"** de la estudiante **Agustina Sánchez Rojas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN


---

Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome  
 http://ev.turnitin.com/app/carta/res?o=1057550822&u=1049016747&lang=es&doc=3

feedback studio Agustina Sanchez Rojas Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educati -- /0 < 3 de 9 > ?



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño docente en  
instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03,  
Cercado de Lima 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**  
Br. Agustina Sánchez Rojas

**ASESOR:**  
Dr. Ulises Córdova García

**SECCIÓN:**  
Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Gestión y Calidad Educativa

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

1	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	14 %
2	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	3 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Pontificia... Trabajo del estudiante	1 %
5	id.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio lime.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
8	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
9	cybertesis.unmim.edu... Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio unih.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página 1 de 70    Número de palabras: 14544    Test-only Report    High Resolution    Activado    13:42 a.m. 12/01/2019





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Sánchez Rojas, Agustina

INFORME TITULADO:

Clima Organizacional y desempeño docente en  
instituciones educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Arequipa 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de enero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

*Sanchez Rojas, Agustina*  
D.N.I. : *08143382*  
Domicilio : *Jr. Lorenzo de Encakde #1 410 Ciudad y Campo*  
Teléfono : Fijo : Móvil : *944937977*  
E-mail : *agusan.3012@hotmail.com*

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : *Maestra*  
Mención : *Administración de la Educación*

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

*Sanchez Rojas, Agustina*  
.....  
.....

Título de la tesis:

*Clima organizacional y desempeño docente en instituciones  
educativas públicas, Red 02, Ugel 03, Cercado de Lima 2018*

Año de publicación : *2019*

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

*Agustina s.*

Fecha :

*09-02-2019*